

PERFIL DO ÁRBITRO DE FUTEBOL

UMA CONTRIBUIÇÃO PARA O OBSERVATÓRIO DE ARBITRAGEM

Dissertação elaborada com vista à obtenção do
Grau de Mestre em Gestão do Desporto

ORIENTADOR: Professor Doutor Rui Jorge Bértolo Lara Madeira Claudino

JURI:

PRESIDENTE

Professor Doutor Luís Miguel Faria Fernandes da Cunha

VOGAIS

Professor Doutor Fernando Manuel da Cruz Duarte Pereira

Professor Doutor Rui Jorge Bértolo Lara Madeira Claudino

Professora Doutora Maria Margarida Ventura Mendes Mascarenhas

Ana Brochado

2012

Agradeço de forma sincera e reconhecida
aos que me ajudaram à concretização deste trabalho:
ao meu orientador, Professor Doutor Rui Claudino, pela sua paciência sábia,
aos que me cederam o seu tempo para que as entrevistas fossem uma realidade e,
principalmente,
aos que tiveram de lidar com mais esta ausência.

“É esta a característica mais importante e o conselho que dou a um jovem árbitro:
aprender, desde logo, a ter coragem.”

Pierluigi Collina

Índice

| | |
|---|----|
| Introdução | 11 |
| Capítulo I – Colocação do problema | 13 |
| Capítulo II – Revisão Bibliográfica..... | 17 |
| 1. ESTRUTURA DA ARBITRAGEM | 17 |
| 2. ANÁLISE DE CARGOS | 31 |
| 3. ANÁLISE DE CARGOS APLICADA À ARBITRAGEM | 43 |
| 4. MODELOS DE FORMAÇÃO PARA A ARBITRAGEM | 52 |
| 4.1. Irlanda | 57 |
| 4.2. Inglaterra..... | 59 |
| 4.3. Estados Unidos da América (EUA) | 60 |
| Capítulo III – Metodologia | 65 |
| Capítulo IV – Apresentação e Discussão de Resultados..... | 69 |
| A. DESCRIÇÃO DE CARGO | 69 |
| 1. Outras designações..... | 69 |
| 2. Missão | 70 |
| 3. Local | 71 |
| 4. Condições | 72 |
| 4.1. Tipo de atividade | 72 |
| 4.2. Horário | 73 |
| 4.3. Instrumentos e recursos | 74 |
| 1.1.1. Utilização técnica..... | 75 |
| 1.1.2. Utilização comum | 77 |
| 1.1.3. Outros | 78 |
| 4.4. Contexto..... | 78 |
| 4.5. Risco | 80 |
| 4.5.1. Sobrecarga física..... | 81 |
| 4.5.2. Sobrecarga emocional..... | 81 |
| 4.5.3. Violência física e verbal..... | 82 |

| | |
|---|------------|
| 4.5.4. Problemas noutras esferas..... | 82 |
| 4.5.5. Exposição mediática | 82 |
| 4.5.6. Outras | 83 |
| 2. Atividades..... | 83 |
| 2.1. Generalidades..... | 84 |
| 2.2. Preparação física..... | 85 |
| 2.3. Preparação técnica e teórica..... | 87 |
| 2.4. Preparação mental | 89 |
| 2.5. Preparação do jogo..... | 90 |
| 2.5.1. Nomeação | 90 |
| 2.5.2. Plano de jogo..... | 90 |
| 2.5.3. Documentos para o jogo..... | 91 |
| 2.6. Dia do Jogo | 93 |
| 2.6.1. Reunião preparatória..... | 93 |
| 2.6.2. Vistoria ao terreno de jogo..... | 94 |
| 2.6.3. Reunião com os delegados/intervenientes..... | 95 |
| 2.6.4. Supervisão das atividades da equipa..... | 95 |
| 2.6.5. Aquecimento | 96 |
| 2.6.6. Procedimentos regulamentares | 96 |
| 2.6.7. Direção do jogo..... | 97 |
| 2.7. Pós-Jogo | 97 |
| B. ESPECIFICAÇÃO DE CARGO | 103 |
| 1. Saberes..... | 103 |
| 1.1. Área Técnica | 103 |
| 1.2. Área Física | 105 |
| 1.3. Área Mental..... | 106 |
| 1.4. Área Sócio-Relacional | 107 |
| 1.5. Áreas Complementares..... | 107 |
| 2. Saberes-Fazer Técnicos | 109 |
| 2.1. Aptidão Teórica e Técnica | 110 |
| 2.2. Aptidão Física | 113 |
| 2.3. Aptidão mental | 114 |
| 3. Saberes-Fazer Sociais e Relacionais..... | 117 |

| | | |
|-----------|--|------------|
| 3.1. | Relações interpessoais..... | 117 |
| 3.2. | Gestão emocional | 119 |
| 3.3. | Comunicação | 120 |
| 3.4. | Liderança | 120 |
| 3.5. | Adaptação | 120 |
| C. | FORMAÇÃO E EXPERIÊNCIA – PROPOSTA DE MODELO DE FORMAÇÃO..... | 123 |
| D. | ESPECIFICIDADES DO MERCADO DE TRABALHO..... | 129 |
| E. | ELEMENTOS DE PROSPETIVA | 131 |
| 1. | Profissionalização | 131 |
| 2. | Tecnologia | 132 |
| 2.1. | Condições nos campos..... | 132 |
| 2.2. | Instrumentos e recursos | 132 |
| 2.3. | Treinios | 133 |
| 3. | Organização da atividade..... | 134 |
| 3.1. | Constituição das equipas de arbitragem..... | 134 |
| 3.2. | Formação..... | 134 |
| 3.3. | Preparação | 135 |
| 3.4. | Outros | 135 |
| F. | PERFIL DO ÁRBITRO DE FUTEBOL..... | 137 |
| | Capítulo VI – Conclusões e Recomendações | 143 |
| | Bibliografia | 147 |
| | ANEXOS | 153 |
| | Anexo 1 – Relatório Técnico do Observador de Árbitros (FPF) | 154 |
| | Anexo 2 – Guião de Análise de Empregos do INOFOR (2002) | 155 |
| | Anexo 3 – Guião de Entrevista (adaptado do Guião de Análise de Empregos do INOFOR).. | 156 |
| | Anexo 4 – Perfil do Árbitro (California State University)..... | 157 |
| | Anexo 5 – Perfil do Árbitro de Futebol (YMCA) | 158 |
| | Anexo 6 – Perfil do Diretor Nacional de Instrução de Árbitros da USSF (EUA) | 159 |
| | Anexo 7 – Perfil do Árbitro de Futebol Amador/Escolar (Field) | 160 |
| | Anexo 8 – Perfil do Árbitro de Futebol Profissional (Field) | 161 |
| | Anexo 9 – Conduta Profissional dos Árbitros (Irlanda) | 162 |

| | |
|---|-----|
| Anexo 10 – Perfil do Árbitro de Futebol (Brasil) | 163 |
| Anexo 11 – Perfil do Árbitro Desportivo, Classificação Nacional das Profissões (Portugal) . | 164 |
| Anexo 12 – Perfil do Árbitro (<i>site</i> empregos, California) | 165 |
| Anexo 13 – Perfil do Árbitro (<i>site</i> empregos, EUA)..... | 166 |
| Anexo 14 – Código do trabalho do <i>software</i> MaxQDA | 167 |
| Anexo 15 – Entrevistas Indivíduo 01 a 15 | 168 |
| Anexo 16 – Análise de Conteúdo: Outputs MaxQDA..... | 169 |

Índice de Tabelas

| | |
|--|----|
| Tabela 1 - Categorias de árbitros existentes a nível distrital, por distrito (CA) | 19 |
| Tabela 2 - Exemplo das vagas existentes para o Quadro de 3ª Categoria, por distrito (CA), para a época 2010-11 | 22 |
| Tabela 3 - Composição dos Quadros de Árbitros da FPF | 23 |
| Tabela 4 - Limite de idade para ser promovido às diferentes Categorias..... | 23 |
| Tabela 5 - Nro de Observações previstas por Categoria de Árbitro, na Época 2011/12..... | 24 |
| Tabela 6 - Listagem de Núcleos de Árbitros de Futebol reconhecidos pela APAF, por distrito .. | 25 |
| Tabela 7 - Constituição das Equipas de Arbitragem | 27 |
| Tabela 8 - Equivalência entre a categoria dos árbitros e os jogos que podem dirigir | 28 |
| Tabela 9 - Definição de conceitos relativos à Análise de Cargos, segundo diversos autores | 31 |
| Tabela 10 - Agrupamento de competências para análise de cargos, segundo diversos autores | 32 |
| Tabela 11 - Informações a recolher para análise de cargos, segundo diversos autores..... | 33 |
| Tabela 12 - Informações a recolher para Análise de Cargos, segundo Cascio (1998) | 34 |
| Tabela 13 - Métodos de recolha de informações para Análise de Cargos, segundo diversos autores | 35 |
| Tabela 14- Aplicações da análise de cargos, segundo diversos autores | 39 |
| Tabela 15 - Dados a recolher para determinação de perfil profissional, segundo o INOFOR (2002)..... | 42 |
| Tabela 16 - Requisitos de um árbitro, segundo diversos autores | 45 |
| Tabela 17 - Atributos de personalidade do árbitro, segundo vários autores..... | 46 |
| Tabela 18- Requisitos da arbitragem nas modalidades colectivas | 47 |
| Tabela 19 - Distância média percorrida pelos árbitros de futebol, em jogo | 48 |
| Tabela 20 - Diferenças no curso de formação inicial de árbitros, em Portugal e Inglaterra..... | 54 |
| Tabela 21 - Níveis de progressão (formação) previstos para os árbitros irlandeses, segundo a FAI | 58 |
| Tabela 22 - Módulos previstos nos diferentes níveis de formação da AYSO (EUA) | 61 |
| Tabela 23 - Requisitos por cada nível de arbitragem na AYSO (EUA) | 61 |
| Tabela 24 - Requisitos por cada nível de arbitragem na USSF (EUA)..... | 62 |
| Tabela 25 - Conteúdos dos cursos de árbitros de futebol da USSF, por níveis | 63 |
| Tabela 26 - Distribuição da amostra (árbitros e não árbitros) | 66 |
| Tabela 27 - Estrutura utilizada para a análise do conteúdo das entrevistas..... | 67 |
| Tabela 28 - Missão principal e complementos do árbitro de futebol 11 (finalidade do cargo) .. | 71 |

| | |
|---|-----|
| Tabela 29 - Referências a instrumentos e recursos utilizados nas atividades dos árbitros | 75 |
| Tabela 30 - Condições da atividade em relação ao contexto principal em que se desenvolve (direção de jogos) | 79 |
| Tabela 31 - Estrutura de organização das atividades, para análise de conteúdo..... | 84 |
| Tabela 32 - Referências feitas pelos árbitros relativas à preparação mental | 89 |
| Tabela 33 - Atividades realizadas pelos AA ou 4ªA e supervisionadas pelo A, no dia do jogo ... | 96 |
| Tabela 34 - Referências dos entrevistados à Psicologia do Desporto (Saberes) | 106 |
| Tabela 35 - Aptidões evidenciadas na direção de jogos, segundo os entrevistados | 111 |
| Tabela 36 - Referências feitas pelos entrevistados às aptidões referentes à gestão de carreira | 112 |
| Tabela 37 - Referências feitas pelos entrevistados aos diferentes aspetos da aptidão física... | 113 |
| Tabela 38 - Referências feitas pelos entrevistados aos diferentes aspetos da aptidão mental | 114 |
| Tabela 39 - Resumo das situações de formação ao longo do percurso do árbitro | 123 |
| Tabela 40 - Proposta de linhas de orientação gerais para os Cursos de Formação | 126 |
| Tabela 41 - Proposta de distribuição dos conteúdos das diferentes áreas do saber, pelos cursos de árbitros | 127 |
| Tabela 42 - Destinatários, agentes e objetivos dos programas especiais de acompanhamento de árbitros | 128 |
| Tabela 43 - Estrutura utilizada para a análise do conteúdo das entrevistas, no que diz respeito à prospetiva | 131 |

Índice de Gráficos

| | |
|--|----|
| Gráfico 1 - Estrutura da Arbitragem antes e depois da revisão dos estatutos da FPF..... | 25 |
| Gráfico 2 - Diferenças no quadramento institucional na progressão de carreira da arbitragem em Portugal, antes e depois da revisão de estatutos da FPF (Dezembro de 2011)28 | |
| Gráfico 3- Confederações de futebol da FIFA..... | 29 |
| Gráfico 4 - O processo de análise de cargos, adaptado de Sherman, Bohlander e Snell (1998).38 | |
| Gráfico 5 - Cornerstones Model of Refereeing Performance..... | 50 |
| Gráfico 6 – Metodologia de trabalho proposta para o trabalho | 65 |
| Gráfico 7 - Número de referências a outras designações para Árbitro de Futebol 11 | 70 |
| Gráfico 8 - Número de referências para cada intervalo de H/Semana..... | 74 |
| Gráfico 9 - Percentagem de referências face à produção e distribuição de documentos: Computador vs Manuscrito | 77 |
| Gráfico 10 - Percentagem de indivíduos que referem aspetos gerais das atividades..... | 85 |
| Gráfico 11 - Percentagem de referências para cada item da preparação física dos árbitros | 85 |
| Gráfico 12 - Frequência semanal dos treinos físicos dos árbitros | 86 |
| Gráfico 13 - Percentagem de referências para cada item da preparação técnica e teórica dos árbitros | 87 |
| Gráfico 14 - Referências individuais à visualização e análise de jogos pelos árbitros | 87 |
| Gráfico 15 - Atividades desenvolvidas pelos árbitros para a preparação do jogo | 90 |
| Gráfico 16 - Fontes de dados para realização do <i>scouting</i> (parte integrante do plano de jogo) 91 | |
| Gráfico 17 - Documentos preparados pelo árbitro para o jogo que vai dirigir | 92 |
| Gráfico 18 -Atividades desenvolvidas pelos árbitros no dia do jogo, por ordem cronológica.... | 93 |
| Gráfico 19 - Locais escolhidos pelos árbitros para a realização da reunião preparatória para o jogo..... | 94 |
| Gráfico 20 - Contacto feito pelos árbitros com os delegados das equipas | 95 |
| Gráfico 21 - Atividades desenvolvidas pelo árbitro depois do fim do jogo, em campo e fora dele | 97 |
| Gráfico 22 - Momento de realização do <i>debreefing</i> referido pelos árbitros | 98 |

| | |
|--|-----|
| Gráfico 23 - Documentos produzidos pelos elementos da equipa de arbitragem no debriefing do jogo..... | 98 |
| Gráfico 24 - Referências totais dos entrevistados, por área do saber considerada | 103 |
| Gráfico 25 - Referências dos entrevistados a conhecimentos incluídos na Área Técnica | 103 |
| Gráfico 26 - Referências específicas feitas dentro do Planeamento e Gestão..... | 104 |
| Gráfico 27 - Referências dos entrevistados a conhecimentos incluídos na Área Física..... | 105 |
| Gráfico 28 - Referências dos entrevistados a saberes incluídos na Área Sócio-Relacional..... | 107 |
| Gráfico 29 - Referências dos entrevistados a saberes considerados em áreas complementares | 108 |
| Gráfico 30 - Referências feitas pelos entrevistados ao Inglês ou a outras línguas estrangeiras | 108 |
| Gráfico 31 - Referências dos entrevistados a saberes-fazer técnicos..... | 110 |
| Gráfico 32 - Percentagem de referências dos entrevistados, de cada domínio do aspeto teórico e/ou técnico..... | 110 |
| Gráfico 33 - Percentagem de entrevistados que refere cada domínio do aspeto teórico e/ou técnico | 110 |
| Gráfico 34 - Percentagem de referências dos entrevistados, de cada domínio do aspeto sócio-relacional | 117 |
| Gráfico 35 - Percentagem de entrevistados que refere cada domínio do aspeto sócio-relacional | 117 |
| Gráfico 36- Percentagem de entrevistados que referem domínios das relações interpessoais | 118 |
| Gráfico 37 - Distribuição percentual das referências feitas dentro da Gestão Emocional | 119 |
| Gráfico 38 - Proposta de Modelo de Formação para a Árbitros de Futebol, em Portugal | 126 |
| Gráfico 39 - Atividades que se podem constituir como opção para a mobilidade do árbitro de futebol 11 | 129 |
| Gráfico 40 - Especialidades que podem ser direccionadas para a especificidade da arbitragem | 130 |

Introdução

Este trabalho constitui a dissertação com vista à obtenção do título de Mestre em Gestão do Desporto.

Visa possibilitar o acesso à informação que servirá de primeiro impulso à criação de um Observatório de Arbitragem, que permita conhecer a cada momento a “fotografia” da arbitragem nacional. Como ponto de partida foi necessário selecionar a informação a tratar já que, dada a abrangência do tema (arbitragem), não é possível explorá-lo todo em simultâneo. Assim, por uma questão de motivação e proximidade, mas também de relevância no panorama desportivo nacional, optou-se por abordar a arbitragem do futebol, nomeadamente procurando obter a base do desenvolvimento de qualquer atividade estruturada, isto é, procurando definir o perfil do árbitro de futebol, ou seja, definir o conjunto de características, de várias índoles, que distinguem as funções e competências do árbitro de futebol em relação aos restantes intervenientes desportivos e sociais.

Surge num momento em que os estatutos da Federação Portuguesa de Futebol sofreram alterações capazes de trazer mudanças significativas à estrutura da arbitragem, ao mesmo tempo que a profissionalização dos árbitros se apresenta como uma realidade cada vez mais obrigatória. Pretende ser um contributo modesto para ajudar à orientação das novas decisões.

Depois de definido o problema em estudo (Capítulo I), começamos por fazer uma síntese daquilo que é a estrutura da arbitragem em Portugal, ou seja, a realidade organizacional em

que a arbitragem do futebol se desenvolve no nosso país. Em seguida foi revista, de forma resumida e sistematizada, a produção literária acerca da análise de cargos, domínio do conhecimento na área dos recursos humanos, que servirá de instrumento para o alcance dos objectivos que nos propomos. A revisão bibliográfica (Capítulo II) termina com os dados referentes à análise de cargos aplicada à arbitragem e uma breve abordagem à forma como a formação em arbitragem se organiza, em Portugal e no estrangeiro.

De seguida é definida a metodologia (Capítulo III) utilizada para a obtenção dos dados que são apresentados, analisados e discutidos no capítulo correspondente (IV), no qual incluímos uma proposta de modelo de formação para a arbitragem de futebol. Por último, no Capítulo VI estão reunidas as conclusões, com os dados mais relevantes do trabalho que dão resposta ao problema e sub-problemas colocados, as limitações do estudo e sugestões para que sejam ultrapassadas, a nossa opinião no que se refere à contribuição que o estudo trás para a realidade académica e da atividade propriamente dita e ainda algumas hipóteses de desenvolvimento do estudo.

As principais dificuldades encontradas deveram-se ao difícil acesso a informação formal sobre a realidade da arbitragem de futebol em Portugal, no que diz respeito a assuntos que vão para além das determinações legais (os regulamentos e legislação aplicável são de acesso fácil). No entanto, esta dificuldade só vem reforçar a pertinência e oportunidade de um estudo de natureza académica numa área de grande expressão social (desporto), nomeadamente no domínio da arbitragem de futebol – um mundo relativamente desconhecido aos olhos do público em geral.

Capítulo I – Colocação do problema

O mundo da arbitragem é uma realidade desconhecida aos olhos de grande parte da população portuguesa, que está familiarizada com pouco mais do que os nomes dos árbitros da 1ª Categoria que apitam com maior frequência os *derbies* da 1ª Liga portuguesa.

Mais do que isso, as questões de arbitragem nas conversas quotidianas acabam por se restringir aos “casos de jogo” mediáticos que envolvem os clubes com maior projecção nacional e raramente recaem sobre questões reais da vivência da arbitragem.

O que fazem, como treinam ou em que estrutura estão integrados os árbitros, são realidades que escapam ao público em geral, mas que caracterizam de forma diferenciadora o papel e o estatuto do árbitro de futebol.

Existem diversas condicionantes da actividade do árbitro com importância suficiente para a caracterizarem e, outras tantas, de carácter emergente, que a têm transformado ao longo dos anos. Ao árbitro compete dirigir o jogo, zelando pelo cumprimento das regras e regulamentos que, por si, condicionam a maioria dos comportamentos observados no terreno de jogo. Ao observador do árbitro compete a observação, análise e quantificação do desempenho do árbitro de forma a ser possível comparar e escolher os mais aptos no final da época. Mas este sistema não é fechado: questões como a profissionalização emergente, a introdução de novas tecnologias e a discussão dos modelos de formação e de avaliação são fontes de mudança (com diferentes graus de impacto), com capacidade para alterar a natureza do trabalho do

árbitro e, por consequência, diferenciá-lo ainda mais das actividades de outros agentes desportivos e sociais.

A introdução de novos recursos, como o sistema de comunicação áudio entre árbitros ou experiências como a utilização de 2 árbitros ou árbitros assistentes adicionais (vulgo “árbitros de baliza”), pretendem concorrer para a diminuição do erro na tomada de decisão ao mesmo tempo que existe um esforço em regular e clarificar os processos administrativos e classificativos que rodeiam a arbitragem. Diminuir a suspeição é o objectivo final. O esforço actual da estrutura da arbitragem é o da transparência, no sentido de aproximar a opinião pública daquilo que se constitui como a principal tarefa da arbitragem no geral: a defesa da verdade desportiva.

Todas as alterações sentidas no contexto da arbitragem devem levar a um recrutamento e selecção preferencial de elementos com determinadas características, ou dizendo de outra forma, um árbitro, para ter sucesso atualmente, tem de ser portador (ou ter capacidade de desenvolver), um conjunto de características que se diferenciam do que se observava há uns anos. Um dos aspectos mais visíveis a este nível é o da formação de base, isto é, a média do nível de formação dos árbitros. Sem algum estudo que sirva de base a esta constatação, pela experiência acumulada ao longo de 15 anos de arbitragem de futebol 11, é possível observar um aumento da formação de base dos elementos que integram os quadros de árbitros, de uma forma geral.

Estas considerações, aliadas a um momento decisivo na história da arbitragem portuguesa: a profissionalização emergente do árbitro de futebol; são o motor deste trabalho. Assiste-se actualmente a um *gap* entre as exigências feitas aos árbitros e o retorno que estes têm da actividade. O que é pedido é, cada vez mais, uma “atitude profissional” e o retorno é o mesmo (senão pior) do que o que sempre existiu, quer a nível económico, quer a nível social. Se o desporto necessita de árbitros diferentes, é legítimo esperar uma estrutura diferente, assim como, se há a necessidade de existirem árbitros com comportamentos profissionais, é necessário que eles tenham acesso a condições de trabalho condizentes com uma estrutura profissional.

Este estudo irá debruçar-se sobre a função do árbitro, exclusivamente enquanto “chefe da equipa de arbitragem”, ou seja, enquanto árbitro principal do encontro. Não se questiona aqui a relevância do papel dos árbitros assistentes, 4º árbitro ou restantes funções dentro de uma equipa de arbitragem, trata-se apenas de delimitar a abrangência do estudo, tornando-o exequível e objectivo face ao problema que nos propomos estudar.

Na mesma lógica, a orientação para o Futebol de 11 prende-se apenas com necessidades de delimitação do objecto de estudo, não se negando a relevância do desenvolvimento do mesmo trabalho para as restantes vertentes do futebol (Futsal e Futebol de Praia), no entanto, porque o Futebol de 11 (comumente e a partir daqui designado apenas por Futebol) é o que tem mais expressão a nível nacional, ao mesmo tempo que se constitui como a vertente do futebol onde a arbitragem se encontra mais próxima da profissionalização, parece-nos ser a mais adequada para um primeiro trabalho nesta área.

Assim, o problema deste estudo prende-se com a determinação do perfil do árbitro de futebol em Portugal.

Neste sentido, o estudo pretende dar resposta aos seguintes sub-problemas:

1. Descrever e enquadrar as atividades do árbitro de futebol;
2. Determinar as competências do árbitro de futebol; e
3. Apresentar um modelo de formação do árbitro de futebol.

A determinação do perfil funcional que aqui se pretende é o resultado último da descrição e análise de cargos associada ao desempenho da função de árbitro de futebol na realidade portuguesa.

Respondendo ao problema apontado pretende-se dar um contributo para estruturar aquilo que consideramos ser uma profissão emergente. A arbitragem do futebol em Portugal avança nesse sentido, com projectos já encetados para transformar um percurso até aqui amador numa profissão.

Nesta lógica de desenvolvimento da actividade de árbitro de futebol, não só se justifica, como se torna necessário a determinação do perfil do árbitro de futebol para possibilitar a orientação objectiva de todos os processos de tomada de decisão inerentes ao percurso desportivo do árbitro, nomeadamente em três vertentes operacionais:

- a) Determinação de requisitos de recrutamento e selecção;
- b) Selecção de conteúdos/matérias para os processos de formação;
- c) Determinação de critérios para avaliação de desempenho.

Temos a convicção de que o domínio do perfil do árbitro, do seu papel e das competências que deve dominar, valida as opções feitas nas vertentes atrás descritas e pode ter consequências a médio/longo prazo no aumento do rendimento e desempenho dos árbitros dentro de campo, com a consequente valorização profissional do árbitro de futebol, podendo contribuir para a diminuição da suspeição e contestação social acerca da arbitragem.

Capítulo II – Revisão Bibliográfica

Sendo uma ambição deste trabalho aplicar o processo de análise de cargos à realidade da arbitragem de futebol em Portugal, não podemos deixar de recolher as informações disponíveis sobre a atividade, nomeadamente o seu enquadramento organizacional.

Nesse sentido, iremos rever a informação disponível sobre o árbitro de futebol, quer ao nível da produção literária, quer dos regulamentos nacionais e internacionais que condicionam a arbitragem.

1. ESTRUTURA DA ARBITRAGEM

Salvo situações de excepção (actividades escolares, iniciativas municipais, ou outras), o percurso do árbitro tem início nas Associações de Futebol dos diversos distritos do país (22 no total) que, através dos respectivos Conselhos de Arbitragem (CA), promovem as Escolas de Candidatos (previsto nos Art.ºs 124, 125 e 127 do Regulamento de Arbitragem) e enquadram os jovens árbitros.

Para a frequência da escola de candidatos, cada elemento é sujeito à realização de uma prova de admissão que consiste num teste psicotécnico e na resposta a um questionário e desenvolvimento de um tema proposto (Art.º 4º do Regulamento de Exames do CA da FPF), para além disto, o Regulamento de Arbitragem (Artº 124º) apresenta como necessários os seguintes requisitos:

- a) Nacionalidade de um país comunitário ou dupla nacionalidade;
- b) Menores emancipados ou maiores até 31 anos;
- c) Residência na área do respectivo CA a que se propõem;
- d) Não sofram de incapacidade civil, interdição ou inabilitação;
- e) Não tenham sido condenados por crime doloso com pena de prisão efectiva;
- f) Não tenham sido penalizados disciplinarmente, em qualquer modalidade desportiva, com pena igual ou superior a 90 dias de suspensão;
- g) Não sejam portadores de doença ou defeito físico incompatível com a prática da arbitragem;
- h) Tenham 1,60m de altura, no mínimo;
- i) Tenham a habilitação literária mínima nacional ou equivalente.

No Regulamento de Exames (Art.º 11º) são definidas as provas a realizar pelos candidatos, assim como os critérios para aprovação (Art.ºs 12º e 13º):

- 1. Prova escrita (60 minutos):
 - a. Preenchimento de um relatório com relato de uma ocorrência;
 - b. Resposta a 10 perguntas sobre Leis do Jogo (mínimo 70 pontos em 100 possíveis);
- 2. Prova oral (Mín. 10 minutos):
 - a. Perguntas sobre leis do jogo, regulamentos, comportamento e missão do árbitro;
- 3. Prova física:
 - a. Árbitros Masculinos
 - i. Velocidade (6x40m) – 6,4 seg por cada corrida
 - ii. Resistência (20 x 150m de corrida, intercalada com 50m de recuperação) – 30 seg (para cada 150m) e 45 seg (para cada 50m)
 - b. Árbitros Femininos
 - i. Velocidade (6x40m) – 6,8 seg por cada corrida
 - ii. Resistência (20 x 150m de corrida, intercalada com 50m de recuperação) – 35 seg (para cada 150m) e 50 seg (para cada 50m)

Depois de realizados os testes de candidatos e quando obtido o resultado final de APROVADO nos testes anteriormente descritos, o candidato integra o quadro de árbitros do respectivo CA, na categoria de Estagiário (Art.16º do Regulamento de Exames). O acesso à 2ª categoria distrital é dado aos árbitros que completem uma época como Estagiários (Art.º111º do Regulamento de Arbitragem).


O desenvolvimento da carreira ao nível distrital tem orientações da FPF, mas os CA têm relativa autonomia para “desenhar” os respectivos quadros (Artºs 48º e 108º do Regulamento de Arbitragem), por isso, os CA podem estruturar a progressão dos árbitros nos seus quadros, da forma que julgam mais adequada.

Isto é, de acordo com o Artº48º, do Regulamento de Arbitragem, os árbitros distritais devem pertencer às seguintes categorias: 1ª Categoria; 2ª Categoria; Estagiários e Árbitros Jovens; no entanto, o mesmo Artº, no ponto 2, prevê que cada CA possa regulamentar desdobramentos destas categorias, desde que hierarquizem os grupos assim criados.

Daqui resulta que existem diferenças no percurso dos árbitros consoante o distrito a que nos referimos.

Tabela 1 - Categorias de árbitros existentes a nível distrital, por distrito (CA)
(elaborado pelo autor a partir de dados cedidos pela APAF, Abril 2012 – não publicado e existentes em www.fpf.pt, em 4 de maio de 2012, às 15:40)

| Associação de Futebol | | Categorias do Quadro de Árbitros |
|-----------------------|---|---|
| Algarve |  | 1ª Categoria Elite 1ª Categoria Escalão A 1ª Categoria Escalão B 2ª Categoria Estagiário Árbitro Jovem |
| Angra do Heroísmo |  | 1ª Categoria 2ª Categoria Estagiário Árbitro Jovem |
| Aveiro |  | 1ª Categoria A 1ª Categoria B 1ª Categoria C 2ª Categoria Estagiário Árbitro Jovem |
| Beja |  | 1ª Categoria A 1ª Categoria B 2ª Categoria Estagiário Árbitro Jovem |
| Braga |  | 1ª Categoria 1ª Categoria Quadro Feminino 2ª Categoria (menos de 32 anos) 2ª Categoria (mais de 32 anos) 2ª Categoria Quadro Feminino Estagiário Estagiário Quadro Feminino Árbitro Jovem Árbitro Jovem Quadro Feminino |
| Bragança |  | 1ª Categoria 2ª Categoria Estagiário Árbitro Jovem |
| Castelo Branco |  | 1ª Categoria 2ª Categoria Estagiário Árbitro Jovem |
| Coimbra |  | 1ª Categoria A 1ª Categoria B 2ª Categoria Estagiário Árbitro Jovem |
| Évora |  | 1ª Categoria 2ª Categoria Estagiário Árbitro Jovem |
| Guarda |  | 1ª Categoria Elite 1ª Categoria 2ª Categoria Estagiário Árbitro Jovem |
| Horta |  | 1ª Categoria 2ª Categoria Estagiário Árbitro Jovem |

| | | |
|------------------|---|---|
| Leiria |  | 1ª Categoria A 1ª Categoria B 1ª Categoria C 2ª Categoria A 2ª Categoria B Estagiário Árbitro Jovem |
| Lisboa |  | 1º Categoria A 1º Categoria B 1ª Categoria C 1º Categoria D 2ª Categoria Estagiário Árbitro Jovem |
| Madeira |  | 1ª Categoria 2ª Categoria Estagiário Árbitro Jovem |
| Ponta Delgada |  | 1ª Categoria A 1ª Categoria B 2ª Categoria Estagiário Árbitro Jovem |
| Portalegre |  | 1ª Categoria 2ª Categoria Estagiário Árbitro Jovem |
| Porto |  | 1ª Categoria A 1ª Categoria B 1ª Categoria E 2ª Categoria Estagiário Árbitro Jovem |
| Santarém |  | 1ª Categoria A 1ª Categoria B 2ª Categoria Estagiário Árbitro Jovem |
| Setúbal |  | 1ª Categoria 2ª Categoria Estagiário Árbitro Jovem |
| Viana do Castelo |  | 1ª Categoria 1ª Categoria 1º Ano 2ª Categoria Estagiário Árbitro Jovem |
| Vila Real |  | 1ª Categoria A 1ª Categoria B 1ª Categoria C 1ª Categoria D 1ª Categoria E 1ª Categoria F 2ª Categoria Estagiário Árbitro Jovem |
| Viseu |  | Honra A Honra B 1ª Categoria 2ª Categoria Quadro Feminino Estagiário Árbitro Jovem |

Cumpridas as exigências de progressão de cada distrito, os árbitros são promovidos à 1ª Categoria Distrital depois de realizarem os exames previstos no Regulamento de Arbitragem (Art.º 99º) e descritos no Regulamento de Exames (Artºs 20º e 21º):

1. Prova escrita (60 minutos):
 - a. Resposta a 20 perguntas sobre Leis do Jogo (mínimo 70 pontos em 100 possíveis);
2. Prova oral (Mín. 10 minutos):
 - a. Perguntas sobre leis do jogo, regulamentos, comportamento e missão do árbitro;
3. Prova física:
 - a. Árbitros Masculinos
 - i. Velocidade (6x40m) – 6,4 seg por cada corrida
 - ii. Resistência (20 x 150m de corrida, intercalada com 50m de recuperação) – 30 seg (para cada 150m) e 45 seg (para cada 50m)
 - b. Árbitros Femininos
 - i. Velocidade (6x40m) – 6,6 seg por cada corrida
 - ii. Resistência (20 x 150m de corrida, intercalada com 50m de recuperação) – 35 seg (para cada 150m) e 45 seg (para cada 50m)

Uma vez na 1ª Categoria Distrital, os árbitros são avaliados de acordo com os regulamentos do respetivo CA e os melhores classificados em cada um desses CA são indicados para irem prestar provas para subir aos quadros nacionais (3ª Categoria Nacional), desde que tenham, no mínimo, dois anos na 1ª Categoria Distrital (art.º 29º do Regulamento de Exames) e menos de 32 anos (Art.º 30º do Regulamento de Exames). Segundo o Art.º 61º do Regulamento de Arbitragem, cada Associação distrital indica um número de árbitros pré-determinado em função da percentagem dos votos de cada Associação em sede de Assembleia da FPF (arredondado por defeito, quando superior a 1), num total de 30 árbitros no conjunto de todas as associações, mais um suplente por cada uma.

Tabela 2 - Exemplo das vagas existentes para o Quadro de 3ª Categoria, por distrito (CA), para a época 2010-11
(elaborado pelo autor a partir do Comunicado Oficial N. 444, de 15/06/2011, da FPF)

| CA Distrital | Árbitros | Suplentes |
|--|-----------|-----------|
| Associação de Futebol do Algarve | 1 | 1 |
| Associação de Futebol de Angra do Heroísmo | 1 | |
| Associação de Futebol de Aveiro | 2 | |
| Associação de Futebol de Beja | 1 | |
| Associação de Futebol de Braga | 2 | |
| Associação de Futebol de Bragança | 1 | |
| Associação de Futebol de Castelo Branco | 1 | |
| Associação de Futebol de Coimbra | 1 | |
| Associação de Futebol de Évora | 1 | |
| Associação de Futebol da Guarda | 1 | |
| Associação de Futebol de Horta | 1 | |
| Associação de Futebol de Leiria | 2 | |
| Associação de Futebol de Lisboa | 3 | |
| Associação de Futebol da Madeira | 1 | |
| Associação de Futebol de Ponta Delgada | 1 | |
| Associação de Futebol de Portalegre | 1 | |
| Associação de Futebol do Porto | 4 | |
| Associação de Futebol de Santarém | 1 | |
| Associação de Futebol de Setúbal | 1 | |
| Associação de Futebol de Viana do Castelo | 1 | |
| Associação de Futebol de Vila Real | 1 | |
| Associação de Futebol de Viseu | 1 | |
| Total | 30 | |

Depois de indicados pelos CA à FPF os árbitros são submetidos a testes de admissão aos quadros nacionais, tal como descrito no Art.º 31º do Regulamento de Exames:

1. Prova escrita (60 minutos):
 - a. Resposta a 20 perguntas sobre Leis do Jogo e regulamentação específica (mínimo 70 pontos em 100 possíveis);
2. Prova oral (Mín. 10 minutos):
 - a. Perguntas sobre leis do jogo, regulamentos, comportamento e missão do árbitro;
3. Prova física:
 - a. Árbitros Masculinos
 - i. Velocidade (6x40m) – 6,4 seg por cada corrida
 - ii. Resistência (20 x 150m de corrida, intercalada com 50m de recuperação) – 30 seg (para cada 150m) e 45 seg (para cada 50m)
 - b. Árbitros Femininos
 - i. Velocidade (6x40m) – 6,6 seg por cada corrida
 - ii. Resistência (20 x 150m de corrida, intercalada com 50m de recuperação) – 35 seg (para cada 150m) e 45 seg (para cada 50m)
4. Teste psicotécnico:
 - a. Mínimo de 10 pontos em 20 pontos possíveis.

Para além desta situação, prevista para todos os árbitros, independentemente do género, cada CA pode indicar à FPF 1 árbitro feminino em cada ano (Art. 39º do Regulamento de Exames) para integrar o Quadro Nacional de Árbitros Femininos (Art.º 59º, número 4, do Regulamento

de Arbitragem), nos termos definidos no início de cada época e que realizam os mesmos exames de acesso que estão previstos para a 3ª Categoria Nacional, não tendo no entanto limite de idade, nem obrigatoriedade de pertencer à 1ª Categoria do quadro distrital nos dois últimos anos (apenas na época imediatamente anterior – Artº 40º do regulamento de Exames).

Estes árbitros femininos dirigem jogos do Campeonato Nacional e de Promoção Feminino, Taça de Portugal Feminina e dos escalões Juniores dos Campeonatos da FPF (excepto Juniores A da 1ª Divisão), mas continuam a pertencer aos quadros distritais das respectivas Associações.

Deste quadro são indicadas árbitras à FIFA, que integram o quadro de Árbitras Internacionais e dirigem jogos das competições femininas internacionais (3, actualmente).

A nível nacional, sob a responsabilidade do CA da FPF, os árbitros que integram o quadro de 3ª categoria podem ascender, consoante as suas classificações, à 2ª Categoria e, finalmente, à 1ª Categoria. Na época em que completam 45 anos de idade os árbitros têm de terminar a sua carreira desportiva, por atingirem o limite máximo de idade permitido (Artº 63º, ponto 3, do Regulamento de Arbitragem).

Tabela 3 - Composição dos Quadros de Árbitros da FPF

(elaborado pelo autor a partir dos Artºs 59º e 91º, do Regulamento de Arbitragem da FPF, de 2005)

| Categoria do Árbitro | Quantitativo de Árbitros | Descidas anuais à Categoria imediatamente inferior |
|------------------------------|---------------------------------|---|
| 1ª Categoria Nacional | 25 | 3 |
| 2ª Categoria Nacional | 35 | 7 |
| 3ª Categoria Nacional | 150 | 30 |
| Quadro de Árbitros Femininos | 25 | [Não consta informação] |
| TOTAL | 225 | |

Tabela 4 - Limite de idade para ser promovido às diferentes Categorias

(elaborado pelo autor a partir do Artº 63º, do Regulamento de Arbitragem da FPF, de 2005)

| Categoria a que dá acesso a promoção | Limite de idade (a 30 Junho do ano da promoção) |
|---|--|
| 1ª Categoria Nacional | 37 |
| 2ª Categoria Nacional | 35 |
| 3ª Categoria Nacional | 32 |
| Quadro de Árbitros Femininos | [Não existe informação] |

As avaliações dos árbitros para efeitos classificativos (subidas e descidas de categoria) obedecem ao estipulado no Art.º 86º do Regulamento de Arbitragem, ou seja, são encontradas a partir da média das notas obtidas nas observações de campo, que constam dos relatórios dos observadores (o número de observações é igual entre árbitros da mesma categoria, mas varia com a categoria), sendo utilizados factores de correcção uniformes, publicados no início da época desportiva. Esses factores são: grau de dificuldade de nomeação dos jogos; resultados dos testes físicos e escritos realizados durante a época; factor de correcção dos observadores e penalizações de carácter disciplinar de processos concluídos na respetiva época.

Tabela 5 - Nro de Observações previstas por Categoria de Árbitro, na Época 2011/12
(elaborado pelo autor a partir do CO Nº11, de 06/07/2011, do CA da FPF)

| Categoria do Árbitro | Nro de Observações Previstas |
|------------------------------|-------------------------------------|
| 1ª Categoria Nacional | Todos os jogos de seniores |
| 2ª Categoria Nacional | 14 (mín 10) |
| 3ª Categoria Nacional | 4 |
| Quadro de Árbitros Femininos | 4 |

Estas avaliações resultantes da observação e análise do desempenho do árbitro pelo Observador de Árbitros são feitas recorrendo ao Relatório Técnico do Árbitro, que tem como finalidade (Guia do Observador de Árbitros, 2011):

- a) Pontuar os árbitros com vista à sua classificação no final da época;
- b) Servir de base à formação contínua e aperfeiçoamento dos árbitros, através do conhecimento da apreciação das suas actuações e dos erros apontados.

Este instrumento é constituído por dez pontos de análise (ver documento em anexo):

IDENTIFICAÇÃO (do jogo, do observador e do árbitro)

1. Grau de dificuldade do jogo - Caracterização do jogo
2. Condição física; movimentação e colocação no terreno
3. Colaboração com os árbitros assistentes

COMPONENTE TÉCNICA

4. Descrição das falhas cometidas
5. Interpretação e aplicação das Leis do Jogo e Regulamentos
6. Controlo técnico e gestão do jogo

COMPONENTE DISCIPLINAR

7. Registo dos cartões exibidos e descrição das falhas cometidas
8. Controlo disciplinar
9. Características pessoais e comportamentais
10. Casos meramente informativos

A partir do momento que atingem a 1ª Categoria, mantendo-se como elementos dos quadros nacionais da FPF, os árbitros passavam (até à revisão de estatutos da FPF) a responder funcionalmente à Comissão de Arbitragem da Liga Portuguesa de Futebol Profissional (CA da LPFP), entidade que, segundo o Art.º 4º do Regulamento de Arbitragem, gere todas as questões de arbitragem relativas ao futebol profissional, mas que depende, hierarquicamente, do Plenário do CA da FPF. Segundo o Art.º 68º do Regulamento de Arbitragem, de entre os árbitros da 1ª Categoria, todos os anos o Plenário do CA verifica as classificações e escolhe e indica nomes à FIFA para integrarem o quadro de árbitros internacionais (9, actualmente).

No entanto, face à alteração dos estatutos da FPF e respectiva estruturação orgânica e funcional, isto já não se verifica, pois a CA da LPFP já não existe, existindo um único órgão a tutelar a arbitragem, o Conselho de Arbitragem da FPF, com diferenciação interna, em termos de secções, para o futebol profissional e o futebol não-profissional a par da secção de classificações.

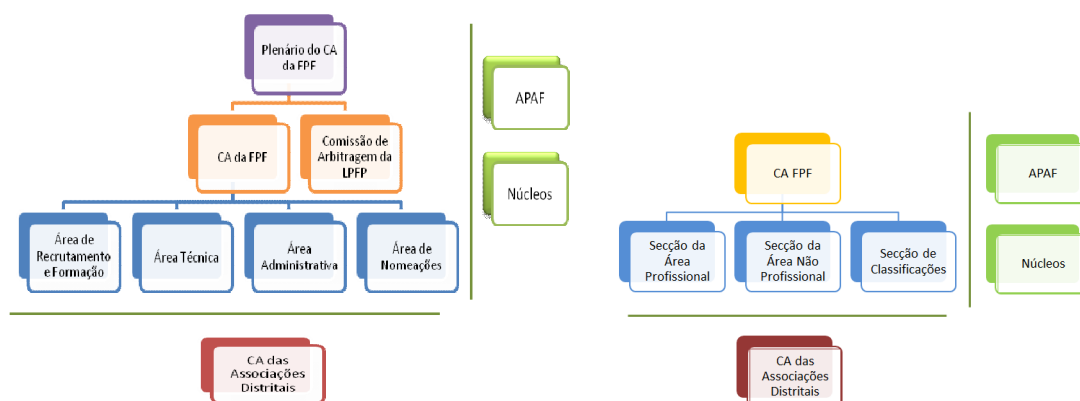


Gráfico 1 - Estrutura da Arbitragem antes e depois da revisão dos estatutos da FPF
(elaborado pelo autor a partir do Regulamento de Arbitragem da FPF, de 2005 e dos Estatutos da FPF, de 2011)

Paralelamente a esta estrutura federada, funciona, por um lado, a associação de classe dos árbitros de futebol nacionais, a APAF – Associação Portuguesa de Árbitros de Futebol e, por outro lado, os núcleos de árbitros de futebol, espalhados um pouco por todo o país, num total de 60.

A APAF é a organização nacional da classe dos árbitros de futebol com representação na Assembleia Geral da FPF, na qualidade de sócio ordinário (Art.º10º dos Estatutos da FPF), onde apresenta, discute e vota propostas no sentido de defender o futebol no geral e, muito especialmente, a arbitragem.

Os núcleos de árbitros de futebol são movimentos voluntários de associativismo desportivo, que desenvolvem actividade no acompanhamento e formação dos árbitros de cada região. Usualmente têm reuniões semanais de discussão de “casos de jogo” e apresentação de assuntos técnicos. Os árbitros inscrevem-se livremente, num ou em vários núcleos, não sendo, no entanto, uma situação de inscrição e/ou frequência obrigatória. Actualmente os núcleos desempenham um papel determinante na formação dos árbitros, nomeadamente na sua formação contínua, chegando a ser mais determinantes a este nível do que alguns CA, principalmente no que diz respeito aos árbitros distritais.

Tabela 6 - Listagem de Núcleos de Árbitros de Futebol reconhecidos pela APAF, por distrito
(elaborado pelo autor a partir de <http://www.apaf.pt/apaf/nucleos>, 03/04/2012, às 17h30)

| Associação de Futebol | Núcleo de Árbitros de Futebol | Total |
|-----------------------|--|-------|
| Algarve | António Matos do Barlavento do Algarve do Sotavento Algarvio | 3 |
| Angra do Heroísmo | da Ilha Terceira | 1 |
| Aveiro | de São João da Madeira do Distrito de Aveiro | 2 |
| Beja | Francisco Pacheco Armando Nascimento | 2 |
| Braga | de Barcelos de Braga de Fafe | 5 |

| | | |
|------------------|--|-----------|
| | de Guimarães de Vila Nova de Famalicão | |
| Bragança | de Mirandela Jorge Noqueira | 2 |
| Castelo Branco | Albicastrenses da Covilhã | 2 |
| Coimbra | da Figueira da Foz de Soure de Vila Nova de Poiares Marques Bom de Linceia | 5 |
| Évora | da Zona dos Mármores - Prof. Jorge Pombo de Évora de Vendas Novas | 3 |
| Guarda | da Guarda de Vila Nova de Foz Côa | 2 |
| Horta | - | 0 |
| Leiria | da Marinha Grande de Porto de Mós do Lis do Oeste | 4 |
| Lisboa | Brandoa-Amadora da Linha de Sintra da Póvoa de Santa Iria de Lisboa de Marvila de Torres Vedras do Concelho de Loures | 7 |
| Madeira | da Região Autónoma da Madeira | 1 |
| Ponta Delgada | - | 0 |
| Portalegre | de Portalegre | 1 |
| Porto | da Costa Verde do Baixo Tâmega do Vale do Sousa Francisco Guerra | 4 |
| Santarém | de Abrantes de Coruche do Norte Alentejano do Ribatejo Norte do Ribatejo Oeste | 5 |
| Setúbal | Academia de Arbitragem de Futsal da Margem Sul da Cidade de Setúbal de Almada e Seixal de Sesimbra do Pinhal Novo de Santiago do Cacém Núcleo de Confraternização de Árbitros de Futebol do Barreiro | 7 |
| Viana do Castelo | de Valença do Distrito de Viana do Castelo | 2 |
| Vila Real | Henrique Silva Joaquim Sequeira Teles | 2 |
| Viseu | - | 0 |
| Total | | 60 |

Além de se constituírem como locais privilegiados para o desenvolvimento técnico dos árbitros, os núcleos constituem-se também como local de contacto social, possibilitando aos árbitros conhecerem-se entre si e fomentarem o espírito de grupo, ao mesmo tempo que trocam informações e conhecimentos relevantes para a sua progressão (Reis, 2005).

Estas estruturas voluntárias da arbitragem desenvolvem, para além da sua actividade regular, usualmente de carácter semanal, outras actividades, das quais se destacam os Encontros de Núcleos – iniciativas anuais que consistem na realização de um congresso de arbitragem organizado de forma rotativa e voluntária pelos diversos núcleos, que vai já na XIX edição; e os Estágios – iniciativa que permite a formação e convívio de árbitros e que tem tido realização anual, com a IV edição realizada em 2011 (neste caso, por iniciativa contínua do Núcleo de Árbitros de Futebol da Linha de Sintra).

Embora toda a carreira desportiva do árbitro seja considerada em termos individuais, há uma vertente importante de grupo, já que a progressão do árbitro depende do seu desempenho e este sofre, em grande medida, a influência dos elementos que constituem a sua equipa.

A Secção V, do Capítulo III e a Secção III, do Capítulo IV, do Regulamento de Arbitragem determinam a constituição das equipas de arbitragem, por Categorias, de acordo com o que a seguir se apresenta.

Tabela 7 - Constituição das Equipas de Arbitragem
(elaborado pela autora a partir do Regulamento de Arbitragem da FPF, de 2005)

| Categoria do Árbitro | Restantes elementos integrantes da equipa |
|------------------------------|--|
| 1ª Categoria | 2 Árbitros Assistentes do Quadro Nacional de 1ª Categoria de Árbitros Assistentes 1 4º Árbitro de categoria nacional |
| 2ª Categoria | 1 ou 2 Árbitros Assistentes do Quadro Nacional de 2ª Categoria de Árbitros Assistentes 2 ou 3 Árbitros Assistentes dos Quadros da Associação distrital a que o árbitro pertence (se não se verificar a situação anterior) |
| 3ª Categoria | Árbitros Assistentes do Quadro Nacional de 2ª Categoria de Árbitros Assistentes (ese em excesso em relação aos árbitros de 2ª Categoria) 2 ou 3 Árbitros Assistentes dos Quadros da Associação distrital a que o árbitro pertence (se não se verificar a situação anterior) |
| Quadro de Árbitros Femininos | [Não consta informação] |
| Distrital | As equipas distritais integram obrigatoriamente pelo menos um árbitro de 2ª Categoria Distrital. As regras são definidas por cada CA, mas devem ser o mais uniformes possível entre as Associações. |

Considerando o percurso do Árbitro dentro da estrutura de arbitragem, assistimos actualmente a momentos de mudança. A revisão dos estatutos da FPF obrigou à sua reestruturação orgânica e isto teve consequências ao nível da estrutura de arbitragem e respectivo enquadramento institucional dos árbitros.

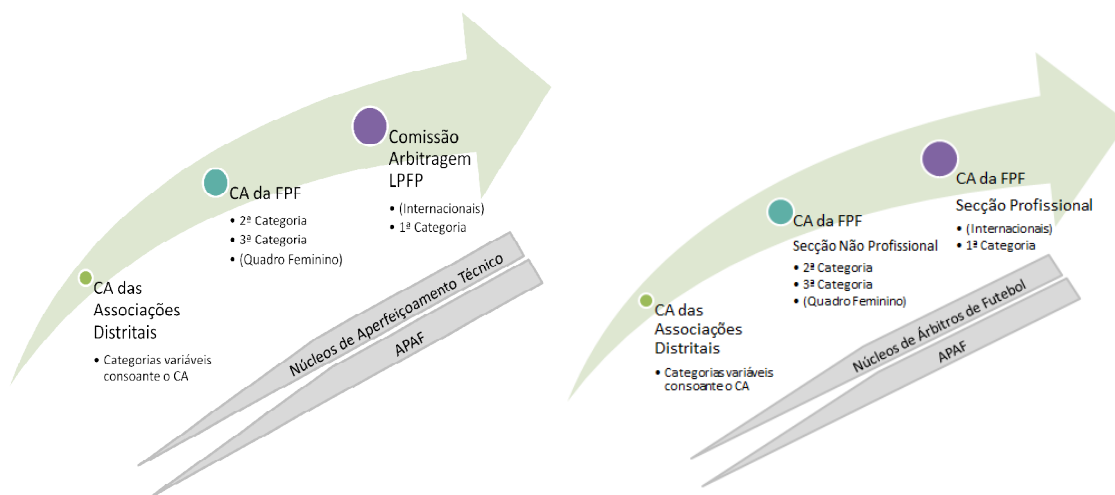


Gráfico 2 - Diferenças no quadramento institucional na progressão de carreira da arbitragem em Portugal, antes e depois da revisão de estatutos da FPF (Dezembro de 2011)

(elaborado pela autora a partir do Regulamento de Arbitragem da FPF, de 2005 e do do Comunicado Oficial N.219, de 29/12/2012, do CA da FPF)

Numa lógica de progressão, os árbitros vão sendo sujeitos a níveis de exigência progressivamente superiores, de acordo com as divisões para as quais estão habilitados a desempenhar as suas funções, de acordo com a tabela que a seguir se apresenta.

Tabela 8 - Equivalência entre a categoria dos árbitros e os jogos que podem dirigir
(elaborado pelo autor a partir do Art.º 59º do Regulamento de Arbitragem da FPF, de 2005)

| Categoria do Árbitro | Competições em que pode desempenhar as funções de árbitro* |
|--|--|
| 1ª Categoria (Este grupo inclui os árbitros FIFA) | Campeonato Nacional da 1ª Divisão Campeonato Nacional da 2ª Divisão de Honra Super Taça Cândido Oliveira Taça Portugal (quando uma das equipas é da 1ª Divisão ou 2ª Divisão Honra) Taça da Liga |
| 2ª Categoria | Campeonato Nacional da 2ª Divisão Taça Portugal (quando uma das equipas é da 2ª ou 3ª Divisão) |
| 3ª Categoria | Campeonato Nacional da 3ª Divisão Taça Portugal (quando uma das equipas é da 3ª Divisão ou Distrital) Competições Júniores da FPF |
| Quadro de Árbitros Femininos (Este grupo inclui as árbitros FIFA) | Campeonato Nacional de Futebol Feminino Campeonato de Promoção de Futebol Feminino Taça de Portugal de Futebol Feminino Competições Júniores da FPF, excepto Júniores "A" da 1ª Divisão |
| Distrital (variável) | Divisões distritais equivalentes |

*Todos os árbitros de categoria superior podem dirigir jogos de competições equivalentes a categorias inferiores

O enquadramento legal da actividade de árbitro de futebol levanta algumas limitações, usualmente designadas de incompatibilidades, previstas no Art.º 29º do Regulamento de Arbitragem: *“a condição de árbitro é incompatível com o exercício de qualquer cargo em órgãos ou entidades ligadas à FPF ou a qualquer Associação de Futebol, bem como a outros que, pertencendo a modalidade diferente, tenha relação ou seja uma secção desportiva de uma sociedade, clube ou Associação que desenvolva também a actividade futebolística e ainda*

as de comentador desportivo.” Além disto, mesmo para o exercício da arbitragem os árbitros enquadrados na estrutura federativa têm limitações no exercício da sua actividade, por exemplo, em jogos particulares ou de treino, com regras muito concretas sobre os procedimentos a tomar para o poderem fazer (pressupõe autorização superior), sob pena de não terem acesso ao seguro desportivo ou mesmo de serem sujeitos a processo disciplinar (Comunicado Oficial Nº36 – 10/11, da Associação de Futebol de Lisboa).

Uma análise do enquadramento organizacional da arbitragem só fica completo se considerado até às mais altas instâncias. A partir do momento em que um árbitro é indicado pelo respectivo CA nacional para integrar os quadros internacionais, passa a responder perante uma estrutura que vai para além das fronteiras do seu país.

A FIFA – Fédération Internationale de Football Association, é o organismo que tutela o futebol mundial. Nos seus estatutos (ponto 2) pode ler-se que um dos seus objectivos é melhorar o jogo de futebol de forma constante e promovê-lo globalmente à luz dos seus valores educacionais, culturais, humanos e de unificação, particularmente através dos jovens e de programas de desenvolvimento (traduzido do inglês pela autora).

Segundo o ponto 10 dos estatutos da FIFA, qualquer organização nacional oficial (federação) responsável pela organização e supervisão do futebol num determinado país pode tornar-se membro da FIFA e os membros que pertencem ao mesmo continente constituem as Confederações (ponto 20).



Gráfico 3- Confederações de futebol da FIFA
(fonte: imagens do Google)

Para além do Comité Executivo, do Presidente e do Comité de Emergência, a FIFA organiza-se em mais vinte e dois órgãos, que dão resposta às mais diferentes matérias (finanças, organizações de competições específicas, questões legais, áreas de intervenção, etc...), entre os quais se encontra o Comité de Arbitragem. A este comité cabe a implementação e interpretação das Leis do Jogo e é ele que pode propôr ao Comité Executivo emendas a essas leis. Para além disso, é responsável pela nomeação de árbitros e árbitros assistentes para os jogos que se realizam sob a organização da FIFA (ponto 46 dos Estatutos da FIFA).

Portugal é membro da FIFA desde 1923, tornando-se membro fundador da UEFA em 1954 (Pires, 2006).

A actividade desportiva desenvolvida pelos árbitros é considerada amadora (segundo o Art.º 30º, do Regulamento de Arbitragem), no entanto, o mesmo Regulamento demonstra já alguma abertura à alteração deste estatuto na medida em que prevê, no seu Art.º 31º que os árbitros *“venham a adquirir estatuto não amador, segundo os dispositivos legais e regulamentares que forem criados para o efeito”*, deixando assim aberta a possibilidade da emergência de uma nova profissão.

A questão da profissionalização tem pertinência e é uma questão actual, muito embora já venha a ser discutida em iniciativas públicas em Portugal desde, pelo menos, 1996 (Reis, 2005). Quer Portugal, quer outros países, deparam-se com o facto do árbitro das categorias superiores se mover num cenário onde todos são profissionais (jogadores, técnicos, imprensa), excepto ele próprio, que é o garante da verdade desportiva. Este é um dos motivos que leva a estrutura a exigir do árbitro comportamentos e desempenhos profissionais, sem que na verdade ele se encontre integrado numa estrutura profissional (Santos, Jahneka e Rigo, 2011; Collina, 2004; Riera, 1989 citado por Pereira, Santos e Cillo, 2007).

Reis (2005) afirma mesmo que, embora a profissionalização da arbitragem seja o único caminho possível, ela não funcionará como esperado se não se profissionalizar igualmente a estrutura dirigente, técnica e de apoio logístico que lhe está associada.

A profissionalização, capaz de trazer as oportunidades de preparação e de dedicação exclusiva à actividade por parte dos árbitros não poderá ser vista, no entanto, como o fim de todos os males, uma vez que não garante o fim do erro, mas apenas que cada árbitro terá ao seu dispor todos os recursos (principalmente o tempo) para a optimização do seu desempenho (Collina, 2004).

Por outro lado, alguns dos defensores da profissionalização da arbitragem, defendem que se deve ir ao encontro das normas da FIFA e da UEFA, segundo as quais o árbitro poderá exercer outra actividade, desde que essa não se sobreponha ou colida com a arbitragem (Pires, 2006).

2. ANÁLISE DE CARGOS

Dessler (1997) define análise de cargos como o processo através do qual se determina as funções de cada posto de trabalho e as características das pessoas que devem ser contratadas para ocupá-los. Normalmente, os elementos responsáveis por esta tarefa pertencem ao departamento de recursos humanos e são denominados analistas de cargos (Werther e Davis, 1983). Numa organização de menores dimensões é usual ser o gerente a desempenhar as tarefas referentes ao recrutamento, selecção e gestão de recursos humanos, com conhecimento próprio acerca das necessidades de cada cargo, pelo que pode não haver trabalho sistemático desenvolvido neste domínio.

Para Chiavenato (1992), a necessidade de descrição e análise de cargos tem a sua origem na divisão e especialização do trabalho e estas tarefas constituem-se como o instrumento que permite às organizações ter uma resposta mais adequada às suas necessidades de recursos humanos (quer em quantidade, quer em qualidade).

No sentido de enquadrar o leitor em relação aos conteúdos a abordar neste trabalho, vamos esclarecer alguns conceitos partindo de autores especialistas na matéria:

Tabela 9 - Definição de conceitos relativos à Análise de Cargos, segundo diversos autores

| Conceitos | |
|--|---|
| Cargo (Chiavenato, 1992) | Conjunto de funções (tarefas ou atribuições), com uma posição formal no organograma. |
| Ocupante (Chiavenato, 1992) | Pessoa designada para executar as funções específicas de um cargo. |
| Análise de Cargos (French, 1998) | Processo de investigação sistemática das tarefas e comportamentos associados a um cargo. |
| Descrição de Cargos (Chiavenato, 1992) | Produto da análise de cargos. Enumeração das tarefas ou atribuições que compõem um cargo e que o tornam distinto dos restantes. Levantamento escrito dos aspectos que caracterizam o cargo (o que é feito, quando, como e porquê) e dos deveres e responsabilidades envolvidos. |
| Especificação de Cargos (Chiavenato, 1992) | Produto da análise de cargos. Determinação dos requisitos que o cargo impõe ao seu ocupante. |

Embora Chiavenato (1992), faça referência ao termo “especificações de cargos”, acaba por desenvolvê-lo recorrendo ao termo “análise de cargos”, que a generalidade dos autores dedica ao processo que engloba a descrição de cargos e a especificação de cargos. Também Sampaio (2001), se refere à especificação de cargos utilizando o termo “análise de funções”. Por uma questão de simplificação da leitura, vamos manter a terminologia mais consensual (apresentada na tabela 1), incluindo os dados relevantes apontados pelos diversos autores considerando estas correspondências.

Pelo exposto, a descrição de cargos corresponde à elaboração de uma lista de tarefas ou atribuições que competem a quem desempenha o cargo. Não tem um formato tipo, embora, na maioria das vezes, contenha a seguinte informação (Dessler, 1997):

- Identificação do cargo (título e outros dados breves identificativos, como por exemplo, códigos instituídos por lei ou norma, data da última actualização da descrição);
- Sumário do cargo (breve descrição que permite perceber as funções principais);
- Relações (descrição sucinta das relações verticais e horizontais dentro e fora da organização, decorrentes das funções);
- Responsabilidades e deveres (lista detalhada das atribuições do cargo);
- Autoridade (limites à tomada de decisão e relação hierárquica);
- Standards de performance (determina o desempenho esperado nas atribuições); e
- Condições de trabalho (características físicas do posto de trabalho).

Para Armstrong (1999), numa perspectiva mais funcional e dinâmica, a descrição de cargos deve conter apenas:

- Título do cargo;
- Definição do propósito fundamental ou objectivos do cargo;
- Lista das principais atribuições, áreas chave de resultados, tarefas e actividades (ênfase no resultado).

Aspectos como ambiente de trabalho, responsabilidades, relações, etc... só devem constar da descrição (segundo o autor), se o objectivo for a sua utilização para efeitos de comparação de cargos e aferição de contrapartidas. Na mesma lógica, detalhes como os atributos e competências fazem sentido se o objectivo for o desenvolvimento de programas de formação.

A descrição de cargos é tarefa anterior e obrigatória para ser possível a especificação de cargos que, de acordo com esses dados, pretende identificar quais as competências que um indivíduo tem de ter para responder de forma satisfatória às funções de um cargo.

Vários autores apresentam propostas para agrupamentos destas competências:

Tabela 10 - Agrupamento de competências para análise de cargos, segundo diversos autores

| Chiavenato (1992)* | | Sampaio (2001) | |
|-----------------------|---------------------------------|--|--|
| Requisitos Mentais | Instrução essencial | Requisitos Físicos | Força física necessária |
| | Experiência anterior essencial | | Agilidade |
| | Adaptabilidade ao cargo | | Destreza manual |
| | Iniciativa necessária | | Visão e audição,... |
| | Aptidões necessárias | Conhecimentos ou qualificações | Aptidões académicas, profissionais ou técnicas |
| Requisitos Físicos | Esforço físico necessário | Atributos psicológicos de inteligência | |
| | Concentração visual | Interesses | Pessoais |
| | Destreza ou habilidade | | Familiares |
| | Compleição física necessária | | Carreira,... |
| Responsabilidade por | Supervisão e pessoal | Motivação | Sentimentos de progressão na carreira |
| | Material ou equipamento | | Reconhecimento profissional e social |
| | Dinheiro, títulos ou documentos | | Auto-realização |
| | Contactos, internos e externos | Adaptação | Capacidade de interiorizar as regras e normas explícitas e implícitas da organização |
| | Informações confidenciais | | |
| Condições de Trabalho | Ambiente de Trabalho | | |
| | Riscos | | |

*O autor denomina estes agrupamentos por "Factores de Especificação"

Segundo Sampaio (2001), a análise de cargos permite traçar o perfil ideal do candidato que servirá de base de comparação aos perfis dos candidatos reais no processo de selecção.

Para proceder à análise de cargos é necessário recolher informações sobre o cargo em causa e, para isso, deve ser seleccionada a informação relevante e determinada a forma de obtê-la (Chiavenato, 1991).

Apresentamos de seguida as propostas de vários autores no que diz respeito às informações a recolher:

Tabela 11 - Informações a recolher para análise de cargos, segundo diversos autores

| Chiavenato (1991) | Sampaio (2001) | Vários autores citados por French (1998)* |
|--|---|--|
| Actividades de trabalho – Tarefas propriamente ditas, processos, procedimentos e responsabilidades – Necessidade de comportamentos humanos (como avaliar, comunicar, motivar), de movimentos elementares (usados em análise de métodos), ou demandas pessoais (energia física, concentração visual, ou outras) | Situação da organização (incide essencialmente no posicionamento hierárquico e relacional do cargo na lógica da empresa – ilustrado pelo organigrama) | Actividades realizadas |
| Máquinas, equipamentos, ferramentas e outros recursos utilizados | Tarefas principais e tarefas secundárias | Máquinas, ferramentas e equipamento utilizado |
| Aspectos tangíveis e intangíveis (materiais ou dados processados, produtos feitos ou serviços executados e conhecimento necessário ou aplicado) | Recursos (em várias áreas: retorno financeiro, equipamentos utilizados na função, número e qualidades dos trabalhadores necessários) | Que interações são necessárias |
| Desempenho do cargo (padrões de desempenho e medidas objectivas de trabalho, em tempo, volume, ou outros) | Características pessoais (habilitações académicas e/ou profissionais, nível de experiência, atributos psicológicos) | Condições físicas e sociais de trabalho |
| Contexto do cargo (condições ambientais, contexto organizacional, contexto social, incentivos e programação do trabalho) | Factores do pessoal (na óptica do detentor da função: flexibilidade do horário de trabalho, divisão social do trabalho, trabalho no domicílio, possibilidade de treino e desenvolvimento, equidade interna e externa na remuneração e regalias sociais) | Experiência e competências necessárias para as funções |
| Requisitos pessoais exigidos (conhecimentos, habilidades, experiência passada, características da personalidade, interesses, características físicas e aptidões) | | |

| Dessler (1997)* | Armstrong (1999)* | |
|---|---|--|
| Actividades realizadas (quais, como, porquê, quando e quem) | Propósito (para que serve o cargo) | |
| Comportamentos humanos (comunicação, tomada e decisão, exigências físicas ou outras) | Conteúdo (actividades e tarefas) | |
| Máquinas, ferramentas, equipamento e outras ajudas utilizadas | Atribuições | |
| Standards de performance (quantidade e qualidade do produto do trabalho) | Critérios de desempenho (medidas ou indicadores de desempenho satisfatório) | |
| Contexto do trabalho (horário, contexto organizacional e social, incentivos) | Responsabilidades (quantidade e limites das responsabilidades) | |
| Exigências humanas (educação, experiência, características físicas, personalidade e interesses) | Factores organizacionais (estrutura da organização onde o cargo se insere) | |
| | Factores de motivação (características do cargo com potencial positivo ou negativo) | |
| | Factores ambientais (condições de trabalho, saúde e segurança) | |

* traduzido do inglês

Segundo French (1998), existe uma perspectiva tradicional que encara os cargos como entidades relativamente estáticas e independentes da pessoa que os ocupa, pelo que a sua descrição só precisa ser alterada quando o cargo sofre uma transformação profunda. No entanto, o mesmo autor refere outra perspectiva, mais aplicável a indivíduos ou grupos de trabalho com grande flexibilidade e capacidade de ajustamento mútuo, que aborda os cargos como entidades em mutação permanente, em função das características e competências de quem os desempenha.

Assim, nestes casos, a análise de cargos baseada maioritariamente na descrição das tarefas não será adequada, sendo mais importante valorizar competências mais generalistas como a capacidade de adaptação, experiência e auto-motivação (Carson and Stewart, 1996, citados por French, 1998), ou seja, basear a análise no processo em vez de fazê-lo nas actividades (Cascio, 1998).

Cascio (1998) também refere a tendência para a análise de cargos com valorização da flexibilidade e competência crítica dos indivíduos. Este autor afirma que a característica da mutabilidade do cargo em função de quem o desempenha só foi assumida recentemente. Para ele, a natureza do trabalho pode sofrer alterações induzidas por três motivos:

- a) Tempo (existem cargos que desempenham diferentes funções dependendo da altura do ano, como o nadador-salvador, por exemplo);
- b) Pessoas (existem cargos muito variáveis em função da pessoa que os desempenha, principalmente na área da gestão, treino ou ensino); e
- c) Ambiente (a tecnologia tem a capacidade de alterar a natureza do trabalho).

Armstrong (1999) reforça a importância de considerar a flexibilidade e o trabalho de equipa na descrição de cargos, defendendo que esta não deve ser muito pormenorizada, privilegiando a contribuição dos detentores dos cargos para o alcance de resultados pela listagem das principais atribuições, áreas chave ou tarefas dominantes e esclarecimento da sua posição relativa na organização.

Assim, aponta como informações a recolher:

Tabela 12 - Informações a recolher para Análise de Cargos, segundo Cascio (1998)

| Cascio (1998)* | |
|--|------------------------------------|
| Identificação dos aspectos distintivos do cargo | Características pessoais |
| | Conhecimentos |
| | Habilidades |
| | Outras necessárias para as funções |
| Identificação dos aspectos ambientais, de contexto e sociais do trabalho | |
| Ênfase na mudança de descrição de cargos para descrição de papéis | |

* traduzido do inglês

Os métodos de recolha de informação são diversos, no entanto, existe alguma convergência nas soluções comuns apontadas pelos diversos autores:

Tabela 13 - Métodos de recolha de informações para Análise de Cargos, segundo diversos autores

| | Observação directa | Questionários | Entrevista directa | Métodos mistos | Entrevista em grupo | Incidentes críticos | Registos diários de tarefas | Auto-descrição | Análise hierárquica de tarefas | Painel de especialistas |
|------------------------------------|--------------------|---------------|--------------------|----------------|---------------------|---------------------|-----------------------------|----------------|--------------------------------|-------------------------|
| Chiavenato (1992) | X | X | X | X | | | | | | |
| Sampaio (2001) | | | X | X | X | | | | | |
| French (1998)* | X | X | X | | | X | | | | |
| Cascio (1998)* | X | X | X | | | | | | | |
| Dessler (1997)* | X | X | X | | | | X | | | |
| Sherman, Bohlander e Snell (1998)* | X | X | X | | | | X | | | |
| Armstrong (1999)* | X | X | X | | | | X | X | X | |
| Werther e Davis (1993)* | X | X | X | X | | | X | | | X |
| Snell e Bohlander (2007) | X | X | X | | | | X | | | |

* traduzido do inglês

Noe et al (1996), apresenta um conjunto de métodos compostos que se diferenciam dos apontados pelos restantes autores, a saber: Job Element Method, Fleishman Job Analysis System e Task Analysis Inventory; acrescentando ainda uma nova sugestão de método de recolha de informação por questionário.

Segundo Snell e Bohlander (2007), existem diferentes métodos para realizar a análise de cargos, de forma a garantir a qualidade e quantidade de informação recolhida. Cinco dos métodos mais populares constituem-se como abordagens funcionais da análise de cargos:

- Functional Job Analysis (FJA) ou Análise Funcional do Cargo – abordagem quantitativa que utiliza um inventário dos diversos tipos de funções ou actividades que podem constituir qualquer cargo. Assume que cada cargo envolve três grandes grupos de funções (dados, pessoas e coisas) e estabelece a percentagem em que cada actividade é feita dentro de cada um destes grupos. Pode ser facilmente utilizado para descrever o conteúdo de um cargo e para ajudar na elaboração dos documentos de descrição e especificação de cargos.
- The Position Analysis Questionnaire System (PAQ) ou Questionário de Análise das Posições – método de recolha quantificável de dados que considera 194 actividades diferentes que o ocupante de cargo pode realizar. Usa uma escala de 1 a 5 para determinar a relevância de cada actividade num determinado cargo. Este método permite tratar os dados obtidos estatisticamente, assim como comparar dimensões do comportamento em diferentes cargos ou agrupar cargos de acordo com as suas características. Segundo Noe et al (2006) permite ainda obter uma análise que

considera aspectos como os inputs, outputs e processos do cargo, tendo como principais desvantagens o facto de pressupor um grau de literacia elevado por parte de quem responde ao questionário, assim como um grau significativo de habituação ao mesmo, pelo que só deve ser preenchido pelo analista de cargos e não pelos ocupantes do cargo ou supervisores. Além disso, a descrição e especificação finais são generalistas e estandardizadas, induzindo a análises abstratas de cargos. Não é por isso aconselhado para descrições específicas e das actividades concretas de cada cargo.

- The Critical Incident Method ou Método dos Incidentes Críticos – tem como objectivo a identificação das tarefas consideradas importantes para o sucesso do trabalho. A informação pode ser recolhida através de entrevistas a ocupantes do cargo ou seus supervisores ou através de relatórios de actividades elaborados pelos ocupantes do cargo. O produto final é uma lista de actividades descritas de forma clara, completa e facilmente perceptível para os que não estão familiarizados com o cargo. Tem especial relevância por se debruçar nas tarefas que têm maior contributo no sucesso do trabalho desenvolvido.
- Task Inventory Analysis e Human Resource Information Systems (HRIS) – sistemas de informação em recursos humanos que facilitam a análise de cargos (software). Usualmente contêm um conjunto de tarefas descritas e aplicáveis a diferentes cargos que são escolhidas pelos ocupantes de cargos e supervisores de acordo com o que eles consideram ser a melhor descrição possível face à actividade desenvolvida no cargo, indicando a importância relativa de cada uma. Tem custos elevados numa fase inicial, que podem ser diluídos se o programa for utilizado para várias análises de cargo.

Tal como refere Noe et al (2006), independentemente do método de recolha de dados utilizado, será sempre necessário recorrer a elementos que estejam familiarizados com a actividade em causa. A informação mais objectiva será recolhida junto do ocupante do cargo, mas poderá ser útil recorrer a supervisores ou outras pessoas relacionadas com o cargo para confirmar as informações recolhidas e mesmo para verificar a proximidade entre o que é suposto serem as tarefas do cargo e aquelas que efectivamente são realizadas. Alguns estudos apontam para discrepâncias consideráveis entre os dados fornecidos por ocupantes do cargo e por supervisores, mas existem outros tantos que revelam bastante proximidade quanto à descrição das tarefas principais do cargo por estas duas fontes de informação. Noe et al (2006) concluem que os ocupantes de cargo serão a fonte de informação mais fiável em relação às actividades específicas que o cargo desenvolve no momento exacto em que a informação é recolhida e ao risco inerente a cada tarefa e os supervisores têm uma visão mais clara acerca da importância relativa de cada tarefa.

Na descrição e análise de cargos é possível identificar fases. Chiavenato (1992) distingue três:

- a) Planeamento (fase de gabinete e laboratório)
 - i. Determinação do cargo a analisar;
 - ii. Elaboração do organograma de cargos;
 - iii. Elaboração do cronograma de trabalho;
 - iv. Escolha dos métodos de análise a aplicar;

- v. Selecção dos factores de especificação (critério da generalidade e da variedade ou discriminação);
- vi. Dimensionamento dos factores de especificações (amplitude de variação);
- vii. Graduação dos factores de especificações (graus de variação – de 4 a 6);
- b) Preparação (pode ser simultânea ao planeamento)
 - ii. Recrutamento, selecção e treino dos analistas de cargos a integrar a equipa;
 - iii. Preparação do material de trabalho (instrumentos de recolha);
 - iv. Preparação do ambiente (autorizações);
 - v. Colheita de dados prévios (disponíveis sobre o cargo);
- c) Execução
 - i. Recolha de dados através dos métodos escolhidos junto do ocupante do cargo ou com o supervisor imediato;
 - ii. Triagem dos dados obtidos;
 - iii. Apresentação de uma redacção provisória dos documentos finais para ratificação;
 - iv. Redacção definitiva da análise de cargo;
 - v. Apresentação do documento definitivo aos órgãos competentes.

A este propósito Sampaio (2001), acrescenta que, antes da descrição do cargo propriamente dita, será importante um estudo da organização, ao nível da sua missão, objectivos, inputs (recursos, tecnologia, legislação e outros) e outputs (produtos e/ou serviços).

Werther e Davis (1993), identificam igualmente três fases:

- a) Preparação para análise de cargo (familiarização com a organização e o tipo de trabalho);
- b) Colecta de informação e análise de cargo (identificação do cargo, desenvolvimento de questionário e colecta de dados); e
- c) Aplicações de informação de análise de cargo (descrições de cargos, especificação de cargo e padrões de cargo).

Estes autores acrescentam ainda como produto do processo de análise de cargos os padrões de desempenho de cargos, enquanto *“objectivos ou alvos para os esforços do empregado”*, com duas funções distintas: orientar e motivar o detentor do cargo e definir critérios de avaliação de desempenho para os supervisores. A maioria dos autores referidos considera estas atribuições dentro do documento de especificações de cargos.

Dessler (1997), diz que o processo de análise de cargos pode ser dividido em seis fases:

- a) Identificar a finalidade da informação recolhida (condiciona o tipo de informação que se pretende e os métodos a utilizar);
- b) Reunir informação de base sobre a organização e os restantes cargos (organogramas hierárquicos e funcionais em que o cargo esteja envolvido) e sobre o cargo em causa (se existirem descrições e análises anteriores);
- c) Seleccionar cargos representativos (quando há muitos para descrever e analisar);

- d) Recolher informação sobre o cargo propriamente dito (actividades, comportamentos exigidos, condições de trabalho, características e habilidades necessárias para o desempenho das funções);
- e) Rever a informação com os envolvidos (indivíduo que desempenha as funções e respectivo supervisor); e
- f) Produzir os dois produtos finais: descrição e especificação de cargos (documentos escritos).

De uma forma simplificada, a análise de cargos pode resumir-se conforme se apresenta no esquema seguinte.



Gráfico 4 - O processo de análise de cargos, adaptado de Sherman, Bohlander e Snell (1998)

O resultado do processo de análise de cargos materializa-se em documentos que podem ser usados com os mais diversos objectivos:

Tabela 14- Aplicações da análise de cargos, segundo diversos autores

| | Recrutamento de pessoal | Seleção de pessoal | Formação de pessoal | Gestão salarial | Avaliação de desempenho | Definição de autoridade e responsabilidade | Guia de actuação | Higiene e segurança no trabalho | Standards performance (Objectivos) | Clarificação e negociação papéis | Progressão na carreira (patamares) | Estrutura organizacional | Planeamento de RH | Comparação de cargos e recompensas | Colocação de RH | Melhoramento de métodos e processos | Desenho do cargo | Orientação vocacional | Classificação cargos e carreiras | Deteção de tarefas não atribuídas | Re-estruturação de cargos |
|---|-------------------------|--------------------|---------------------|-----------------|-------------------------|--|------------------|---------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|--------------------------|-------------------|------------------------------------|-----------------|-------------------------------------|------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|
| Chiavenato (1992) | X | x | x | x | x | x | x | x | | | | | | | | | | | | | |
| French (1998)* | X | x | x | | x | | | | x | x | x | | | | | | | | | | |
| Cascio (1998)* | X | x | x | | x | | | x | | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | | |
| Dessler (1997)* | X | x | x | | | | | | | | | | | x | | | | | | x | |
| Noe et al (1996)* | | x | x | | x | | | | | | x | | x | x | | | | | | | x |
| Sherman, Bohlander Snell (1998)* | X | x | x | | x | | | | | | | | | x | | | | | | | |
| Armstrong (1999)* | X | | | | | x | | | x | | | | | x | x | | | | | | |
| Werther e Davis (1993)* | X | | x | | | | | | x | | x | | | x | x | | | | | | x |

* traduzido do inglês

Ao nível do recrutamento de pessoal pode ser útil para orientar o recrutamento para determinado segmento de mercado de recursos humanos, ajudar na realização dos anúncios ou mesmo orientar o entrevistador e o candidato em relação ao que se pretende no momento do recrutamento e, na fase de selecção, orienta a comparação de candidatos na selecção daquele(s) que melhor corresponde(m) ao perfil ideal.

No processo de formação contínua ajuda à adequação dos conteúdos, assim como à determinação de prioridades de intervenção ou distribuição temporal consoante a relevância.

Permite igualmente uma comparação com os restantes cargos da organização, nomeadamente numa perspectiva de equidade salarial de acordo com as características dos cargos intra e inter-departamentos (ou mesmo entre organizações).

Orienta a actividade do executante, assim como a do supervisor, tendo um papel importante na questão da definição de standards de qualidade, no geral, e na avaliação, em particular. Podendo inclusive ser usado para determinar quais os patamares a percorrer para progredir na carreira a que o cargo se refere.

O conhecimento profundo das condicionantes e envolvência de um cargo pode ter influência na diminuição dos riscos que algumas tarefas podem ter associadas (higiene e segurança no trabalho), ou pode ser o ponto de partida na renegociação quando há divergências entre quem desempenha as funções e quem as supervisiona. Da mesma forma, pode pôr a descoberto tarefas que sejam necessárias à organização, mas que não estejam atribuídas, ou seja, que não sejam (ainda) parte integrante das funções de um dos cargos existentes.

Dada esta multiplicidade de utilizações, segundo French (1998), algumas organizações têm duas descrições distintas para cada cargo. Uma, mais breve, utilizada para as questões de

planeamento de recursos humanos e outra, mais extensa, para as situações de formação e avaliação.



Ilustração 1 - Aplicações possíveis da análise de cargos, segundo Cascio (1998)

Segundo French (1998), os erros na descrição de cargos podem ter várias consequências nefastas: afastar candidatos mais adequados que julgam não corresponder ao pedido (ou, na mesma ordem de ideias, atrair candidatos com perfis inadequados); induzir em erro os elementos dos recursos humanos que não tenham conhecimento sobre o cargo para além do que está escrito na descrição; diminuir a eficácia dos programas de formação e produzir standards de desempenho inadequados. Pelos mesmos motivos, também será relevante rever a descrição e análise de cargos periodicamente, de forma a mantê-la adequada à realidade, pois os cargos não são estáticos (Sherman, Bohlander e Snell, 1998).

O controlo dos dados recolhidos é importante para evitar erros. É comum recorrer aos indivíduos que ocupam os cargos para a recolha de dados e, à partida, as informações recolhidas serão verdadeiras, mas se, por exemplo, um indivíduo sabe que da sua descrição das tarefas poderá resultar um reajustamento no ordenado, pode ser levado a exagerar algumas atribuições (Sherman, Bohlander e Snell, 1998 e Noe et al, 2005). Assim, é importante a confirmação desses dados, por exemplo, através do recurso ao supervisor dessas funções ou a outros elementos com relação com o cargo. Para além destas fontes de dados, Armstrong (1999) refere ainda a relevância de consultar manuais de procedimentos ou de formação existentes na organização.

De uma forma geral, Snell e Bohlander (2007) identificam como principais problemas relacionados com os documentos produzidos a partir da análise de cargos: estarem escritos de

forma pouco objectiva (não servem eficazmente para o fim para que foram criados); não estarem actualizados (dada a constante mutabilidade dos cargos); violarem a lei ou princípios básicos dos direitos do cidadão (ao conterem especificações discriminatórias não relacionadas com as necessidades efectivas dos cargos) e delimitarem demasiado a amplitude de intervenção do ocupante do cargo, com as respectivas consequências negativas ao nível da flexibilidade organizacional.

Noe et al (2006) afirma que a principal fonte de erro da análise de cargos reside no carácter mutável dos cargos pelo que é fundamental estar atento a possíveis alterações na natureza dos cargos (interpretações sociais da necessidade de produtos/serviços, avanços tecnológicos, etc...).

Por último, no que concerne aos documentos finais a produzir, existem algumas recomendações a seguir (Sherman, Bohlander e Snell, 1998):

- a) Utilizar frases concisas, directas e com vocabulário simples;
- b) Evitar palavras ou frases desnecessárias;
- c) Usualmente, as frases que descrevem funções começam com um verbo conjugado no presente do indicativo (o sujeito é quem desempenha a função);
- d) O termo “ocasionalmente” é utilizado para funções que não são desempenhadas com regularidade;
- e) O termo “pode” é utilizado em conjugação com as funções que são desempenhadas apenas por alguns trabalhadores daquele cargo.

O INOFOR – Instituto para a Inovação na Formação tem lançado em Portugal, desde 1997, uma série de estudos sectoriais prospetivos e perfis profissionais com o objectivo de potenciar a inovação e os ganhos em qualidade do sistema de formação no país.

Para a caracterização do emprego (que passaremos a denominar cargo, no sentido de utilizar os mesmos conceitos adotados até aqui), o INOFOR defende a necessidade de recolher dados referentes aos seguintes aspectos:

Tabela 15 - Dados a recolher para determinação de perfil profissional, segundo o INOFOR (2002)

| I. REFERENCIAL DE EMPREGO | |
|--|---|
| Descrição do Conteúdo do Cargo | |
| Missão | Finalidade do cargo |
| Actividades | O que faz, como faz e com recurso a que meios |
| | Caracteriza várias dimensões: tecnicidade, fluxo de informações, rede de relações e contribuição para os resultados |
| Identificação das Condições Gerais de Exercício do Cargo | |
| Especificidade | Destingue dos restantes |
| Aptidões | Resultantes das especificidades |
| Risco | Condições ou características com consequência negativa para o ocupante |
| II. REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS MOBILIZÁVEIS | |
| Descrição das Competências | |
| Saberes | Domínios do conhecimento ou áreas do saber |
| Saberes-Fazer Técnicos | Competências resultantes do domínio dos saberes |
| Saberes-Fazer Sociais e Relacionais | Atitudes e qualidades pessoais expressão nas relações |
| III. FORMAÇÃO E EXPERIÊNCIA | |
| IV. ESPECIFICIDADES DO MERCADO DE TRABALHO | |
| Variabilidade de Emprego | |
| Especialização em Domínios de Intervenção | |
| V. ELEMENTOS DE PROSPECTIVA | |

O Manual Metodológico do INOFOR (2002) explica os fundamentos deste processo e clarifica a forma de recolha e tratamento de informação, incluindo o que diz respeito à análise de empregos. Podemos inclusivamente encontrar um Guião de Análise de Empregos (em anexo) e respectiva fundamentação teórica que, no nosso ponto de vista, reúne muitos dos conceitos teóricos abordados pelos autores revistos.

Os pressupostos teórico-metodológicos do INOFOR (2002) expressam a necessidade da determinação e actualização dos perfis profissionais para a constante actualização dos programas de formação, considerando como factores capazes de alterar um cargo os comportamentos e opções dos vários intervenientes na própria função e as alterações sócio-económicas do contexto onde as actividades se desenvolvem. Um aspecto igualmente relevante é o da necessidade do envolvimento dos ocupantes de cargo nas diferentes etapas metodológicas propostas (desde o levantamento de informações, à sistematização e avaliação das conclusões).

3. ANÁLISE DE CARGOS APLICADA À ARBITRAGEM

No domínio da aplicação directa da análise de cargos à arbitragem, a California State University, tem uma das descrições de cargos que encontramos referentes a árbitros (em anexo).

No documento em causa é feita uma descrição sumária do cargo: *“a posição de Árbitro/Juiz Interno é responsável por arbitrar os eventos desportivos, que dão suporte à missão do programa de Recreação e Bem-Estar”*, sendo listadas de seguida 13 tarefas e responsabilidades adjacentes ao cargo. A título de exemplo, podemos referir: “Ser conhecedor de todas as regras e orientações dadas em relação aos jogos que é chamado a dirigir no âmbito das competições internas” e “Confirmar as condições do terreno de jogo/instalações antes da competição.”

Depois de enumeradas essas tarefas e responsabilidades são referidas as qualificações mínimas e preferenciais para a ocupação do cargo, terminando com a indicação do retorno financeiro previsto para o ocupante do cargo.

Este é um dos exemplos de perfis encontrados, sendo que em anexo apresentamos vários documentos de análise de cargos aplicada à arbitragem, ou outros, não resultantes de processos sistematizados de análise de cargos, mas que listam conjuntos de atividades, competências ou conduta a exhibir pelos árbitros:

- Perfil de árbitro da California State University
- Perfil de árbitro de futebol do YMCA
- Perfil do diretor de instrução de árbitros (EUA)
- Perfil do árbitro amador/escolar
- Perfil do árbitro profissional
- Conduta profissional para árbitros de futebol (Irlanda)
- Perfil do árbitro de futebol (Brasil)
- Definição de árbitro desportivo (CNP, Portugal)
- Perfil do árbitro (California)
- Perfil do árbitro (EUA)

Os dois últimos perfis foram encontrados em *sítes* americanos de orientação profissional que têm a descrição dos diferentes cargos e respectivas informações associadas (retorno financeiro, saídas profissionais e outras). A este propósito, Portugal também tem, tal como consta da listagem acima, uma referência ao árbitro desportivo na Classificação Nacional de Profissões (em anexo).

Não nos foi possível encontrar mais informação, confirmando a escassez de trabalho desenvolvido nesta área, tal como é referido no documento produzido pela associação dos dirigentes da liga inglesa em colaboração com a associação de jogadores de futebol profissionais de Inglaterra.

Não obstante o número reduzido de perfis definidos para os árbitros no geral e árbitros de futebol em particular, é possível encontrar várias fontes que referem características importantes que um árbitro deve possuir. No entanto é de referir que estes dados não são

resultantes de estudos empíricos, sendo muitas vezes oriundos de artigos de opinião de peritos de arbitragem ou entendidos nas mais diversas áreas do desporto, sem qualquer estudo científico que sirva de base às conclusões.

Mesmo estando cientes desta limitação, consideramos relevante a análise desta informação, uma vez que, na ausência de artigos científicos, poderá dar alguma referência em relação ao assunto em estudo.

Barata-Moura, citado por Gama et al (1998) afirma: *“O juiz é um mediador, e como tal é um elemento integrante do jogo – submetido a regras e dependente de uma avaliação decisiva, autorizada, criteriosa. (...) Arbitrar desportivamente não é assistir de modo passivo, nem sancionar de maneira mecânica, é interpretar – de modo humanamente falível mas igualmente de modo humanamente fundamentado, a verdade de um jogo que, embora sujeito a regras universais pré-estabelecidas, a cada passo evidencia a criatividade historicamente irrepetível das circunstâncias, dos agentes, dos desempenhos. É por isso que arbitrar é difícil”*.

Enquanto elemento integrante do jogo, o árbitro de futebol tem, como foi dito, o papel de mediar o que se passa no terreno de jogo, com base nas determinações superiores da estrutura da arbitragem, incluída na estrutura do futebol. No Art.º 35º do Regulamento de Arbitragem da Federação Portuguesa de Futebol (FPF), pode ler-se: *“Os Árbitros e Árbitros Assistentes têm por missão cumprir e fazer cumprir, dentro das instalações desportivas, as Leis de Jogo e as normas que regulam a actividade desta modalidade desportiva”*.

Os Art.ºs 36º e 37º, ponto 1, do mesmo Regulamento afirmam ainda que *“dentro do terreno de jogo, os Árbitros e Árbitros Assistentes são a autoridade máxima durante a realização do jogo, devendo, tanto os jogadores como os demais agentes desportivos, acatar as suas decisões sem discussão ou protesto”* e que *“os poderes dos Árbitros e Árbitros Assistentes começam no momento da sua entrada nas instalações desportivas e mantêm-se até à sua saída”*, respectivamente.

Todas estas determinações têm incidência no período em que o árbitro se encontra nas instalações desportivas e enquanto elemento primeiramente responsável pela direcção do jogo, no entanto, o ponto 2, do Art. 37º é mais abrangente, considerando a actividade do árbitro fora deste domínio espaço-temporal ao referir que *“os deveres de urbanidade, boa conduta e elevada postura moral, mantêm-se para além do exercício específico das funções de Árbitro”*, chamando a atenção para a necessidade da assunção do papel de árbitro muito para além do momento da direcção do jogo.

Situações recentes de corrupção, levaram a UEFA a emitir uma circular a relembrar alguns dos aspectos constantes no Regulamento Disciplinar da UEFA, de forma a sensibilizar as federações na emissão de normas e directrizes que travem a proliferação de situações de corrupção, apelando a comportamentos *“em conformidade com os princípios da lealdade, da integridade e do espírito desportivo”* e relembrando, entre outras coisas, que os árbitros se comprometem *“a comportar-se de maneira profissional e apropriada antes, durante e após a sua nomeação”*.

Daqui se depreende que ser árbitro ultrapassa o período temporal da direcção do jogo e obriga à posse de um conjunto de características morais sobre as quais se adquirem e

desenvolvem as competências técnicas e disciplinares que possibilitam a direcção de jogos respeitando a verdade desportiva.

Existe alguma literatura que faz referência ao conjunto mais ou menos objectivo de características que um árbitro deve possuir.

Tabela 16 - Requisitos de um árbitro, segundo diversos autores

| Bento (1984) | | Gama et al (1991) | |
|---|---|---|--|
| Perfil Técnico (optimizado pela experiência prática) | Percepção imediata das situações Atenção selectiva Acuidade visual, auditiva e tatilo-quinestésica Oportunidade de reacção e de decisão Isenção | Requisitos Técnicos | Conhecimento das regras da Atenção selectiva Acuidade visual e auditiva Percepção e reacção às situações Isenção |
| Perfil Psico- Caracterial | Rigor Segurança Tolerância | Requisitos Psicológicos e Comportamentais | Rigor Segurança Tolerância Autoridade |
| Sousa (1983) | | Lima (1988) | |
| Atributos Técnicos | Conhecimento das regras do jogo Experiência prática Conhecimento do código padrão de sinais Conhecimento dos regulamentos e procedimentos administrativos Domínio de técnicas de observação Capacidade de relação Auto-domínio Acriticismo | Autoridade | Dada formalmente pela estrutura em que está enquadrado |
| | Atributos pessoais (personalidade) | Competência | Conhecimentos e aplicação dos mesmos no domínio da competição que dirige |
| | | Qualidades pessoais | Traços de personalidade (ver tabela abaixo) |
| | | | |
| Atributos literários e culturais | Condição física Personalidade equilibrada Auto-avaliação Sensibilidade (capacidade visual e auditiva) Vocação Habilitações literárias | | |
| Atributos éticos | Conhecimentos em áreas como primeiros socorros, preparação física, higiene, alimentação e organização e administração do desporto | | |
| Atributos pedagógicos | | | |

Tabela 17 - Atributos de personalidade do árbitro, segundo vários autores

| | Isenção | Rigor | Segurança | Tolerância | Autoridade | Capacidade de relação | Auto-domínio | Acriticismo | Condição física | Auto-avaliação | Vocação | Moral | Bom senso | Responsabilidade | Coragem | Imparcialidade | Carácter | Comportamento dentro e fora de campo | Trato |
|--------------------------|---------|-------|-----------|------------|------------|-----------------------|--------------|-------------|-----------------|----------------|---------|-------|-----------|------------------|---------|----------------|----------|--------------------------------------|-------|
| Bento (1984) | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | |
| Gama et al (1991) | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | |
| Sousa (1983) | | | | | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |

| | Aparência e apresentação | Confiança e serenidade | Retidão | Honestidade | Integridade | Sobriedade e modéstia | Coerência e consistência | Domínio da sinalética | Espírito de cooperação | Concentração e atenção | Discrição | Senso Comum | Firmeza e Coragem | Imparcialidade | Decoro |
|--------------------|--------------------------|------------------------|---------|-------------|-------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|------------------------|------------------------|-----------|-------------|-------------------|----------------|--------|
| Lima (1988) | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |

Existe, para nós, alguma incorreção nestas abordagens, na medida em que existem aspetos considerados pelos autores que não deviam ser considerados na personalidade, como por exemplo, a concentração e atenção ou a condição física. No entanto, não deixam de listar um conjunto alargado de qualidades pessoais a ter em conta.

Para Gama et al (1991), o bom desempenho é dependente da obtenção do suporte teórico complementado pela experiência prática obtida ao longo do tempo, tendo em conta o objectivo da actualização permanente. O processo de treino do árbitro é visto como a própria competição e a formação encarada como um processo predominantemente vertical, com avanço progressivo à medida que se sobe na carreira desportiva. Às estruturas formais de arbitragem compete a determinação das linhas orientadoras de acção (para uniformizar procedimentos), a determinação do perfil técnico e características do árbitro e a determinação do processo de formação, enquanto o próprio árbitro deve ter em permanência uma atitude de actualização de conhecimentos sobre as estratégias de jogo, de forma a agir pro-activamente face à movimentação e acção dos jogadores.

A complementaridade entre as competências técnicas e psicológicas do árbitro reúne alguma unanimidade entre autores. Pensamos que isso se justifica pela opinião generalizada de que as decisões a serem tomadas pelos árbitros têm um tempo próprio para acontecer (curto) e não acontecem num ambiente controlado, mas antes nos mais diversos ambientes. Antunes e Reis (2007) referem que ao árbitro cabe *“a responsabilidade de ter de tomar decisões imediatas, sem advogados de defesa, sob ambientes hostis e onde, muitas vezes, o nível competitivo do jogo se apresenta duro, conflituoso e até violento”* (contra-capá).

Sousa (1983) identifica alguns factores como determinantes para o ambiente que envolve o árbitro das diversas modalidades, tais como: grau de participação do árbitro no jogo (o árbitro

de futebol intervém mais do que o de ténis ou salto em altura); natureza do jogo (quando o contacto entre jogadores é permitido, existe maior pressão); margem de subjectividade permitida pelas leis do jogo (interpretação e aplicação das leis através de processos mais ou menos subjectivos); proximidade do público (mais pressão quanto maior a proximidade); quantidade de público; grau de identificação do público com as regras; importância do jogo; falta de espírito desportivo (dos intervenientes no geral); função catártica (do fenómeno desportivo) e clima de emotividade (acrescentado aos jogos pela comunicação social, ou pelos responsáveis das equipas – antes, durante e após os jogos).

Também Reis (2005) desenvolve o mesmo tipo de raciocínio, apresentando cinco motivos para os árbitros serem tão criticados: desconhecimento gritante das leis e regulamentos, dos intervenientes no futebol; inexistência de penas disciplinares exemplares para quem toma atitudes incorrectas para com as equipas de arbitragem; fanatismo pelos clubes o que leva à responsabilização do árbitros pelos fracassos dos mesmos; falta de desportivismo (não aceitação da supremacia das outras equipas) e tendência para a análise cómoda dos erros do árbitro (pelo esquecimento da necessidade de decidir em instantes e nem sempre nas melhores condições).

Publicações mais recentes tendem a agrupar as características do árbitro em grandes grupos, em vez de inumerar aspectos concretos.

Lima, em Gama et al (1998) afirma que um árbitro tem de apresentar as seguintes características:

- a) Boa condição física (boa postura corporal para observar e acompanhar as jogadas);
- b) Boa condição psicofisiológica (velocidade de reacção, percepção selectiva e memória visual);
- c) Boa condição emocional (auto-controlo e confiança);
- d) Boa condição técnica (recurso permanente aos conhecimentos técnicos e domínio dos códigos gestuais).

Tabela 18- Requisitos da arbitragem nas modalidades colectivas
(Segundo Lima, em Gama et al, 1998)

| | Condição Física | Condição Psicológica | Velocidade de Reacção | Memória Visual | Percepção Selectiva |
|------------------|-----------------|----------------------|-----------------------|----------------|---------------------|
| Futebol | •• | ••• | •• | •• | •• |
| Andebol | •• | ••• | •• | •• | •• |
| Basquetebol | •• | ••• | •• | •• | •• |
| Hóquei Campo | •• | •• | •• | •• | • |
| Hóquei s/ patins | •• | ••• | •• | •• | •• |
| Râguebi | •• | ••• | •• | •• | •• |
| Voleibol | •• | ••• | ••• | •• | •• |
| Remo | • | • | •• | •• | - |

Reis (2005) afirma que as quatro qualidades fundamentais de um árbitro são:

- a) Honestidade e imparcialidade, com um sentido de justiça apurado;
- b) Conhecimento aprofundado das leis do jogo e domínio perfeito das mesmas;
- c) Adequada preparação física; e
- d) Personalidade forte e equilibrada.

Nestas quatro qualidades podemos enquadrar os aspectos técnicos e as características de personalidade já defendidas por outros autores para os árbitros no geral, complementados pela componente da condição física, característica muito própria do árbitro de futebol, como confirmam Vieira, Costa e Aoki (2010) num dos estudos que revelam o alto padrão de exigência física dos árbitros de futebol. Segundo estes autores, os árbitros percorrem cerca de 10 kms em jogos oficiais (aproximadamente o mesmo de um jogador que desempenhe a função de médio – a que mais movimentação obriga em campo) e realizam os jogos com uma intensidade média de 85-90% da frequência cardíaca máxima. Face a esta exigência física, a capacidade cardiorespiratória e a potência aeróbia são qualidades importantes para os árbitros, até porque o mesmo estudo conclui, pelas correlações encontradas entre indicadores de condição física e indicadores de desempenho técnico, que os árbitros melhor preparados fisicamente são os que apresentam melhores desempenhos.

Tabela 19 - Distância média percorrida pelos árbitros de futebol, em jogo
(vários autores, citados por Fernandes, 2010)

| Autor | Árbitros estudados | Distância média (metros) |
|----------------------------------|-------------------------|--|
| Johnston e McNaughton (1994) | Tasmânia | 9408 +/- 834 m |
| Da Silva e Rodriguez-Añez (1999) | Brasil | 9209 +/- 628 m |
| Krustrup e Bangsbo (2001) | Dinamarca | 10070 +/- 130 m |
| D'Ottavio e Castagna (2001a) | Itália | 11376 +/- 1600 m |
| D'Ottavio e Castagna (2001a) | Itália | 11469 +/- 983 m |
| Castagna et al. (2002) | Itália | 11584 +/- 1017 m |
| Castagna et al. (2004) | Itália | Nacionais: 12956 +/- 584 m Internacionais: 11218 +/- 1056 m |
| Weston et al. (2006) | Inglaterra | 11622 +/- 739 m |
| Mallo J. et al. (2008) | Árbitros Internacionais | 10021 +/- 300 m |
| Krustrup e Bangsbo (2009) | Árbitros Internacionais | 10270 +/- 0,90 m |

Também Rebelo et al (2002) concluem que a componente física tem relevância na actividade do árbitro de futebol, que realiza esforços físicos intermitentes de média intensidade e prolongados, com especial destaque para a resistência em esforços intermitentes e velocidade. Segundo estes autores, a frequência cardíaca (FC) média corresponde a cerca de 82% da FC máxima em termos de intensidade.

Fernandes (2010) identifica sete grupos de acções motoras do árbitro: parado; marcha; trote; deslocamento de costas; corrida; sprint e deslocamento lateral. Este autor refere que a importância da condição física do árbitro tem a ver com a capacidade deste se manter à

distância adequada dos lances, mas mais do que isso, fazê-lo de forma económica, de maneira a que a fadiga não lhe diminua a capacidade cognitiva, de análise e de decisão.

Para além da vertente física e das qualidades de personalidade, encontramos referências bibliográficas relacionadas com questões psicológicas mais voltadas para o domínio emocional. Pereira, Santos e Cillo (2007) referem que para desenvolver a actividade de arbitragem de futebol é necessária uma boa preparação, tanto física, como psicológica, na medida em que os árbitros têm de ter capacidade de tomar decisões importantes em pouco tempo e sob pressão. Segundo estes autores existem vários problemas de desempenho e/ou psicológicos que resultam das pressões e stress sofrido pelos árbitros dentro de campo e fora dele, pelo que a preparação dos árbitros deve ter isto em consideração, induzindo-os a desenvolver comportamentos adequados, mesmo sob pressão, assim como à aquisição de auto-controlo e outras características de estabilidade emocional.

Lima (em Gama et al, 1998) afirma que, em qualquer modalidade, a preparação regular do árbitro implica preocupações com aspectos físicos, técnicos e psicológicos.

Silva (em Gama et al, 1998) refere a importância do árbitro se preparar fisicamente, nomeadamente ao nível da velocidade, resistência, força e flexibilidade, principalmente em algumas modalidades, como é o caso do futebol. Para isso será importante compreender conceitos como: sessão de treino, microciclo e macrociclo, neste último considerando o período preparatório (pré-época), competitivo e de transição (preparação da época seguinte).

Horta (em Gama et al, 1998), complementa a informação relativa à preparação física com os cuidados a ter ao nível da alimentação, referindo a importância da obtenção de reservas de glicogénio muscular e hepático, hidratação, manutenção da saúde geral e obtenção do peso e composição corporal ideais.

Serpa (em Gama et al, 1998) sistematiza o processo de preparação psicológica do árbitro, que deve iniciar-se com uma auto-avaliação de fatores como: características da personalidade, aspetos emocionais, concentração, características relacionais e competências de desempenho. A partir da auto-avaliação destes aspetos, o árbitro poderá desenvolver uma preparação psicológica adequada às suas necessidades pessoais, com vista ao:

- a) Desenvolvimento da auto-confiança e capacidade de gerir emoções;
- b) Aumento do empenho na atividade (motivação);
- c) Melhoramento das competências relacionais;
- d) Ajustamento da sua preparação à realidade da competição (atletas e equipas);
- e) Organização dos comportamentos, antes, durante e após a competição.

Este processo, à semelhança do que acontece a nível físico, deve ter em conta os períodos específicos em que se insere, de acordo com a seguinte lógica:

- Período Preparatório: relaxação; imagética; regulação ativacional; planeamento de objetivos individuais; facilitação de processos interpessoais;
- Período Competitivo: regulação emocional e estreitamento da concentração;

- Período Transitório: balanço da época, descompressão e preparação da próxima época.

Mascarenhas, Collins e Mortimer (2005) criaram e desenvolveram o “*Cornerstones Model of Refereeing Performance*” para guiar e treinar os árbitros de elite de rugby em Inglaterra. Este modelo consiste numa ferramenta de trabalho que direciona a formação de base para as áreas efectivamente influentes na performance dos árbitros e utilizou como fontes de informação: relatórios dos observadores de árbitros; literatura da federação de rugby acerca do treino dos árbitros; perfil de performance de um grupo de árbitros de rugby pertencentes ao top 20 do país e artigos científicos publicados em jornais de ciências do desporto. Depois de recolhidos os dados, construíram um modelo de performance de árbitros de base quadrangular, onde se identificam as dimensões essenciais do desempenho dos árbitros, com referência também a uma quinta dimensão, correspondente aos aspectos diferenciadores característicos dos árbitros de topo.

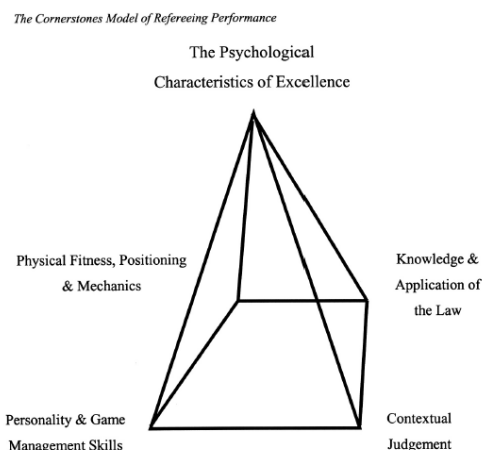


Gráfico 5 - Cornerstones Model of Refereeing Performance
(Mascarenhas, Collins e Mortimer, 2005)

Este modelo aponta quatro pilares fundamentais para o sucesso da performance do árbitro de rugby:

- a) Condição Física, Posicionamento e Movimentação;
- b) Conhecimento e Aplicação das Leis;
- c) Personalidade e Competências de Gestão do Jogo; e
- d) Capacidade de Julgamento Contextualizado.

O modelo prevê que a formação nestes quatro aspectos de base seja importante não só para o desenvolvimento de competências em cada um deles, mas que a sua influência seja recíproca, ou seja, ganhos em condição física podem, por exemplo, trazer ganhos adicionais na capacidade de julgamento contextualizado.

Do desenvolvimento equilibrado destes aspectos será então possível obter níveis de desempenho onde se expressem características psicológicas de excelência, nomeadamente, pela melhoria dos desempenhos em aspectos como a adequação de comportamentos às

realidades de cada jogo. Esta aplicação individual de competências psicológicas, acopladas a um desenvolvimento forte das restantes, permite a expressão de desempenhos de excelência.

O modelo, pela aceitação e utilização que teve no rugby, acabou por ser adoptado por outras organizações desportivas do rugby e não só, como é o caso da U. S. Major League Soccer. Ainda assim, os autores referem a escassez de estudos empíricos nesta área.

Collina (2003) refere estes aspetos, de forma mais ligeira e não científica, quando aborda a questão da preparação do árbitro, dividindo essa preparação nas áreas: física (grande preponderância dada pelo autor, incluindo os aspetos dos treino, mas também da recuperação e da alimentação), técnica (conhecimento das leis e sua interpretação e aplicação) e preparação para o jogo (conhecimento das equipas e do contexto do jogo), psicológica (comportamentos que preparam mentalmente para o jogo) e complementar (domínio do inglês e de mais uma língua, preferencialmente).

Para além das referências, mais ou menos decriminadas, das qualidades a observar num árbitro de futebol e da identificação das vertentes a considerar na preparação dos árbitros, Reis (2005) faz menção a um aspeto que consideramos importante para a caracterização de um cargo: a utilização de instrumentos e aparelhos tecnológicos.

O autor identifica a utilização de bandeiras eletrónicas (bandeiras bip), como uma realidade amplamente difundida, mesmo nas competições distritais, não obstante ser um investimento individual do árbitro. Este apetrecho permite aos árbitros assistentes o envio de um sinal ao árbitro (sonoro e/ou vibratório) para chamada de atenção ou reforço de alguma decisão, podendo ser mais ou menos utilizando dependendo da gestão da sua utilização feita pela equipa de arbitragem, nomeadamente pelo árbitro.

Em termos prospetivos revere ainda:

- f) Utilização de um sistema que permita a comunicação de voz, através de micro-telefones de cabeça com auriculares, de forma a poderem comunicar verbalmente no momento das ocorrências;
- g) Uso de tecnologia vocacionada para detetar a entrada da bola na baliza, para salvaguardar a verdade desportiva em situações de golo/não golo, quer seja através da colocação de câmaras, laser, ou outros na linha de golo, ou *chip's* na bola;
- h) Visualização de imagens, pelo 4º Árbitro, para auxílio na decisão acerca de determinadas jogadas;
- i) Utilização de um sistema eletrónico de apoio às situações de jogo que, através de vários emissores e recetores, envia informação da posição da bola (golo) e dos jogadores (fora de jogo), para o árbitro;
- j) Utilização do computador para elaboração do relatório de jogo e do *email* para o seu envio, pressupondo a existência de uma ligação segura de internet, com acesso por *password* pessoal de cada árbitro, nos estádios.

Para além destas situações, mais tecnológicas, o autor refere ainda a possibilidade da direção de jogos com recursos a 2 árbitros de campo, em vez de apenas 1.

4. MODELOS DE FORMAÇÃO PARA A ARBITRAGEM

Gama et al (1991) defendem a necessidade de criação de um modelo de formação comum aos árbitros das várias modalidades, assente em quatro pressupostos:

- a) Dimensão nacional – aplicável a todos os árbitros, de todas as modalidades, em Portugal;
- b) Exhaustivo – que cubra todos os intervenientes desportivos;
- c) Diferenciador face à realidade do desporto de recreação em oposição ao desporto de rendimento;
- d) Sem diferenciação face às estruturas que implementam o modelo, ou ao seu âmbito geográfico.

Lima, em Gama et al (1998) defende que a formação do árbitro se reparte em três vertentes (correspondentes ao nível qualitativo da competição):

- a) Técnica
 - i. Regras do Jogo,
 - ii. Técnicas de arbitragem, e
 - iii. Regulamentos;
- b) Humana
 - i. Controlar a influência da paixão desportiva,
 - ii. Determinar a dimensão objectiva das competições, e
 - iii. Controlar com rigor o seu sentido de antecipação;
- c) Social
 - i. Elevação da qualidade, técnica e humana, da prática desportiva,
 - ii. Defesa da saúde e da integridade física e moral dos praticantes, e
 - iii. Reforço dos valores éticos no desporto.

As vertentes técnica e humana estão ligadas entre si, na medida em que a vertente técnica se manifesta no conjunto de competências na direcção do jogo que, por sua vez, dá origem a um conjunto de exigências ou expectativas por parte de todos os intervenientes.

Segundo o autor, a competência técnica (qualidade da decisão) acenta em três capacidades: ver e ler as situações competitivas concretas; valorizar a prestação competitiva e de terminar se essa prestação é ou não válida.

A vertente humana da formação deve desenvolver competências na gestão das emoções próprias e dos outros em ambientes de tensão, assim como na gestão entre a objectividade das regras e a subjectividade das interpretações pessoais/técnicas do árbitro e na leitura do jogo para antecipação das jogadas e escolha da melhor movimentação e colocação para facilitar o processo de decisão.

No que se refere à vertente social, o autor defende a necessidade de incluir o árbitro na realidade de cada modalidade, em vez de limitar a sua intervenção ao período de jogo propriamente dito, contribuindo para a alteração da imagem negativa do árbitro e posterior

tomada de consciência do papel do mesmo como parceiro social/desportivo. Esta perspectiva pressupõe o trabalho conjunto de árbitros e treinadores no sentido do desenvolvimento das modalidades (valorização da acção pedagógica nos escalões mais baixos).

Gama (em Gama et al, 1998) identifica três fases no processo de evolução dos atletas no geral: iniciação, aperfeiçoamento e especialização. Segundo este autor, estas fases devem ser igualmente consideradas no percurso evolutivo dos árbitros, cuja preparação deve dar resposta ao nível crescente de exigência das competições que vai ganhando categorização para dirigir. Esta noção do aumento em exigência não tem, no entanto, o papel de atribuir maior importância aos árbitros de topo, mas antes relativizar essa importância, ao longo do percurso, de acordo com aquilo que será o papel do árbitro na lógica da própria actividade. Numa fase de iniciação e aperfeiçoamento (do árbitro, mas também dos atletas, no seu percurso, quer em termos de idade, quer em termos das divisões onde actuam) o árbitro terá um papel determinante enquanto agente de desenvolvimento da modalidade, enquanto na fase de aperfeiçoamento este papel é muito mais de controlo e validação do jogo propriamente dito. De referir que este modelo prevê uma ruptura clara entre a lógica da fase de iniciação e aperfeiçoamento (formação/lazer), da fase de especialização (competição/espectáculo). O autor associa à fase de iniciação os árbitros jovens, de aperfeiçoamento os árbitros estagiários e regionais e de especialização os árbitros nacionais e internacionais.

No que diz respeito à arbitragem de futebol, o Regulamento de Exames da FPF determina a obrigatoriedade de um conjunto de matérias e conteúdos a serem abordados no curso de formação inicial. Segundo o Art.º 5º do referido regulamento: “o programa a cumprir nas escolas de candidatos a árbitros deverá abranger as seguintes matérias:

- a) Leis do Jogo;
- b) Duas aulas práticas num campo de futebol;
- c) Regulamentação (antes, durante e depois do jogo);
- d) História do futebol e a evolução das Leis do Jogo;
- e) Ética do árbitro nas diferentes relações com os intervenientes do fenómeno desportivo;
- f) Psicologia desportiva;
- g) Sociologia desportiva;
- h) Análise e compreensão do jogo de futebol sob os aspectos técnicos, tácticos e físico:
 - Noções gerais sobre metodologia do treino e competição;
 - Metodologia específica da condição física;
- i) Organização geral desportiva e específica do futebol a nível nacional e internacional:
 - O que é e como é constituída a FPF;
 - O que são e como funcionam as Associações;
 - Como funcionam a LPFP, FIFA e UEFA.”

Não obstante estas determinações, o regulamento prevê alguma autonomia dos CA das Associações para definir aspectos como, por exemplo, a carga horária (Art.º 6º do Regulamento de Exames), que não pode, no entanto, ser inferior a 48h.

Num estudo recente (Gomes, 2008), foram comparados os modelos de formação vigentes em Portugal e em Inglaterra. As conclusões apontam para pequenas diferenças nesses modelos, nomeadamente quanto aos níveis de formação considerados pelo autor e revelam semelhanças, como seja a existência de um curso de formação inicial com objectivos idênticos e sob a responsabilidade das associações distritais de cada país.

No entanto, são apontadas diferenças nesse curso inicial, que podemos sistematizar no quadro seguinte:

Tabela 20 - Diferenças no curso de formação inicial de árbitros, em Portugal e Inglaterra
(elaborado pelo autor a partir de Gomes, 2008)

| Portugal | Inglaterra |
|--|--|
| Condições de acesso genericamente mais exigentes | - |
| Exigência da escolaridade mínima obrigatória | - |
| Duração superior (+ 18 horas) | - |
| - | Disciplinas mais específicas e com maior incidência na parte prática |
| - | Estágio supervisionado por um árbitro treinador e um instrutor |
| Não se avalia o desempenho | Avaliação prática, teórica e do desempenho |

Reis (2005) defende que, para além da formação de base, com maior incidência nas leis de jogo e regulamentos, os cursos de reciclagem ou intercalares das associações distritais devem abordar as seguintes matérias:

- a) Explicação técnica das leis e regulamentos;
- b) Análise de vídeos ou de outro material didáctico (com recurso à informática);
- c) Pequenas palestras sobre:
 - i. Alimentação/nutrição;
 - ii. Relacionamento com dirigentes e comunicação social;
 - iii. Expressão oral;
 - iv. Preparação física;
 - v. Sociologia do desporto,
 - vi. Psicologia desportiva;
 - vii. Legislação desportiva;
 - viii. Fenómenos de violência;
 - ix. Stress competitivo;
 - x. Ética e deontologia;
 - xi. Atitudes e comportamentos;
 - xii. Técnica de arbitragem;
 - xiii. História do Futebol;
 - xiv. Preenchimento de relatórios;
 - xv. Medicina desportiva;
 - xvi. Primeiros socorros;
 - xvii. Técnicas de comunicação e expressão;
 - xviii. Outros.

O mesmo autor apresenta ainda linhas orientadoras daquilo que considera ser importante que aconteça nos cursos de início de época dos árbitros de 1ª Categoria:

- a) Orientações do CA acerca das perspectivas para a nova época;
- b) Aulas teóricas e práticas (uma manhã), para explicação e trabalho sobre alteração às leis do jogo, com esclarecimento de dúvidas;
- c) Realização das provas físicas no fim da tarde do 1º dia (para libertar emocionalmente os árbitros para o resto do curso);
- d) Realização diária de exercício físico (preferencialmente de manhã), sob a orientação de um preparador físico, com pequenas palestras sobre a matéria;
- e) Realização de uma sessão de análise dos erros cometidos pelas equipas de arbitragem na época anterior (liderada pela Comissão de Apoio Técnico);
- f) Separação de aulas assistidas por árbitros e por árbitros assistentes, para assuntos específicos;
- g) Aulas conjuntas para árbitros e árbitros assistentes visando a uniformização dos critérios de actuação;
- h) Realização de sessões onde se desenvolvam temas a partir de trabalhos de grupo;
- i) Realização de sessões práticas, no terreno de jogo, com especial incidência na lei 11 e 12, com a participação conjunta de árbitros e árbitros assistentes, para trabalhar processos de colocação no terreno de jogo, coordenação e trabalho de equipa;
- j) Realização de uma aula onde se discutam aspectos técnicos e a acção disciplinar do árbitro, visando a uniformidade de critério; e
- k) Realização de uma actividade de lazer, visando a libertação de stress e o relacionamento inter-pessoal.

Inserido no projecto CAO – Centro de Arbitragem de Oeiras, da autoria de Reis e Estrela (Reis, 2005), podemos encontrar uma listagem das matérias relevantes a desenvolver na formação de árbitros de futebol:

- a) Leis do jogo;
- b) Técnica de arbitragem;
- c) Nutrição;
- d) Alimentação;
- e) Preparação física;
- f) Stress competitivo;
- g) Psicologia desportiva;
- h) Sociologia desportiva;
- i) Ética e deontologia;
- j) Relacionamento com dirigentes e comunicação social;
- k) Relacionamento com as forças de segurança pública;
- l) Preparação de entrevistas;
- m) Imagem e comunicação dos árbitros (saber comunicar);
- n) Atitudes e comportamentos;
- o) Liderança e postura;
- p) Dinâmica e fenómenos de grupos;
- q) Gestão da carreira desportiva do árbitro e árbitro assistente;

- r) Legislação desportiva;
- s) História do Futebol;
- t) Medicina desportiva;
- u) Noções de Primeiros-socorros;
- v) Fenómenos de violência; e
- w) Técnicas de expressão oral e escrita.

Ainda a propósito deste projecto e das condições consideradas relevantes para um espaço destinado à formação de árbitros, encontramos uma referência aos equipamentos informáticos, que possibilitem a utilização do e-learning, apontando este tipo de ensino como um recurso importante para a formação contínua.

Henriques (2006) aponta uma série de áreas do saber a serem abordadas em termos de formação. Esclarecendo os assuntos, dentro de cada uma delas, com importância para o desempenho das funções do árbitro de futebol:

- k) Leis de jogo, normas e regulamentos:
 - O árbitro deve saber identificar e enunciar as leis, normas e regulamentos;
 - Deve saber aplicar as leis, normas e regulamentos no decurso de um jogo;
- l) Psicologia:
 - O árbitro deve saber relaxar os músculos, através da técnica adequada antes do jogo se iniciar;
 - Deve conseguir, em jogadas dentro da área, utilizar a atenção e o foco visual de uma forma concentrada;
 - Deve ainda, durante o jogo, utilizar o foco atencional de uma forma dispersa fazendo uso da visão periférica;
 - Em situações de tensão e stress que ocorram durante o jogo, deve utilizar a técnica de “âncoras” para relaxar e concentrar-se;
- m) Nutrição:
 - O árbitro deve saber identificar os carburantes (Hidratos de carbono, proteínas e lipídios), as vitaminas e os minerais;
 - Deve ainda saber utilizar esses conhecimentos de forma a alimentar-se em termos de dietas pré competitivas, competitivas e de recuperação de forma equilibrada;
- n) Ética e Moral:
 - O árbitro deve, em serviço, ou seja quando vai, durante e quando regressa de um jogo, ter comportamentos e atitudes dignificantes e prestigiantes;
 - Deve ainda quer no dia a dia quer no relacionamento com os demais agentes desportivos e com a comunicação social, manter, demonstrar e cultivar padrões de comportamento dignificantes praticando desta forma os mais elevados valores de moral e ética;
- o) Comunicação social:
 - Deve saber dar uma entrevista e responder de forma adequada aos diversos órgãos de comunicação social, seja antes ou mesmo após um jogo;
 - Deve saber identificar, conhecer e aplicar algumas regras base quando solicitado pela comunicação social a propósito de temas ou assuntos “delicados”;
- p) Informática:

Deve saber aceder à Internet e aos sites e páginas das diversas Federações e Instituições de arbitragem;

Deve saber receber, ler e enviar mails;

Deve saber utilizar os principais programas informáticos (Word, Powerpoint, Excel, etc);

q) Formação de Formadores:

Deve saber preparar e dar uma aula, palestra ou acção de formação;

Deve saber utilizar os meios técnicos disponíveis, como os diversos auxiliares na formação;

r) Línguas (Português e Inglês):

Ao nível do Inglês, saber e utilizar um conjunto de palavras, de forma a manter uma conversa fluente;

Ao nível do Português, ter os conhecimentos em termos de gramática de forma a ter uma capacidade de escrita e de conversação correta e fluente.

Não obstante estas considerações, não existe em Portugal um plano nacional de formação de árbitros que enquadre o percurso do árbitro ao longo da sua carreira desportiva.

Através da pesquisa de informação internacional disponível *online* a este propósito, podemos aperceber-nos que a formação, principalmente quando encarada de um ponto de vista global, pressupondo formação, acompanhamento e enquadramento institucional continuado e acompanhado, é um assunto atual na arbitragem.

Países como a Inglaterra, Irlanda e Estados Unidos da América têm disponíveis planos de desenvolvimento da arbitragem que, independentemente dos restantes aspetos referidos, evidenciam a importância da formação para a melhoria da arbitragem, quer seja ao nível do desempenho, quer seja ao nível da perceção externa do trabalho desenvolvido (opinião pública).

Tentaremos apresentar de forma simplificada, as propostas de formação institucional destes países.

4.1. Irlanda

Assumindo que nem todos os árbitros têm a aspiração ou as capacidades para chegar aos níveis mais elevados de desempenho, a Associação de Futebol da Irlanda propõe um percurso, dentro da carreira desportiva da arbitragem, organizado por níveis. Cada nível está acente numa lógica de reciprocidade: pressupõe o acesso a novas oportunidades de progressão, com a correspondente responsabilidade e comprometimento pessoal.

O plano de desenvolvimento da arbitragem (Referee Development Plan, 2007-2011) pressupõe o acesso a processos modernos de educação, treino, assim como recursos de desenvolvimento e metodologias condizentes. Esta organização prevê uma coordenação central das reuniões, workshops, seminários e outras atividades organizadas para possibilitar uma ação coordenada a nível nacional e regional e parte do princípio da formação/ação, quer para árbitros, quer para os instrutores dos árbitros.

Cada nível previsto dá acesso a uma licença que corresponde à habilitação para dirigir determinado tipo de competição e tem um período temporal específico findo o qual tem de ser renovada. Para a atribuição dessa licença os árbitros têm de cumprir um conjunto de exigências, desde os testes de avaliação, à participação em ações e sessões de formação ou mesmo à realização de seminários.

Tabela 21 - Níveis de progressão (formação) previstos para os árbitros irlandeses, segundo a FAI

| Introductory Level 1 | Introductory Level 2 | Foundation Level | Progression Level |
|--|---|---|--|
| > | > | > | > |
| To licence applicants who wish to referee small sided game | To licence applicants who wish to referee in Schoolboy, Junior, Intermediate Leagues Foundation Level 1+2 required | To licence applicants who wish to referee at a higher level in their assigned League | To licence applicants who wish to referee at highest level in their assigned league Also for those who wish to progress to Senior Foundation Level |
| Renewable every 5 years | Renewable every 3 years | Renewable every 3 years | Renewable every 3 years |
| Written Examination Attendance at 2 society meetings per year Attendance at 2 league meeting per year No Seminar | Written Examination Practical Examination Attendance at 4 society meetings per year Attendance at 2 league referee meetings per year Seminar Compulsory Year of licence renewal | Written Examination Practical Examination Attendance at 4 society meetings per year Attendance at 2 league referee meetings per year Annual Seminar Compulsory | Written Examination Practical Examination Attendance at 4 society meetings per year Attendance at 2 league referee meetings per year Annual Seminar Compulsory |
| Senior Level Foundation 2 | Senior Referee Progression Level | National Referee | FIFA System |
| > | > | > | |
| To licence applicants to referee at Under 21 National League or other approved League | To licence applicants who demonstrate ability to officiate at Division 1 National League and potential to progress to National Referee Level | To licence applicants who demonstrate ability to officiate at Premier Division National League and potential to progress to FIFA Level | |
| Renewable every year | Renewable every year | Renewable every year | |
| Written Examination Practical Examination Attendance at 4 society meetings per year Attendance at 3 league referee meetings per year Annual Seminar Compulsory | Written Examination Practical Examination Attendance at 4 society meetings per year Attendance at 3 league referee meetings per year Annual Seminar Compulsory | Written Examination Practical Examination Attendance at 4 society meetings per year Attendance at all league referee meetings and all Workshops Annual Seminar Compulsory | |

Para além desta estrutura, pretende-se também a aplicação de um Programa de Talentos Emergentes, que visa um acompanhamento aos árbitros identificados com maior potencial de desenvolvimento.

4.2. Inglaterra

Numa tentativa de elevar o padrão dos árbitros que dirigem as competições profissionais em Inglaterra, a Associação dos Gestores do Futebol Profissional e a Associação dos Jogadores Profissionais de Futebol, elaboraram um documento (Refereeing: A Professional Way Forward), cujo objetivo principal será fazer perceber a necessidade da identificação unânime do conjunto de competências a utilizar como indicadores para a deteção de talentos na arbitragem, assim como para o treino e controlo da qualidade dos árbitros de futebol profissionais. Essa identificação permitirá, segundo este documento, a criação de sistemas específicos para o desenvolvimento dessas competências, no sentido da cientificação do treino e preparação dos árbitros.

As 10 principais recomendações desse documento são:

1. Determinação da PGMOL (Professional Game Match Limited) como entidade empregadora e responsável pelas nomeações dos árbitros;
2. Necessidade da criação de uma associação de árbitros, com o intuito de defender os direitos da arbitragem enquanto profissão (sindicato);
3. Remodelação do sistema de seleção, treino e avaliação dos árbitros profissionais;
4. Criação de uma comissão cuja função seja estudar alterações às leis e propô-las ao Internacional Board;
5. Criação de uma Academia de Arbitragem que dê resposta às necessidades dos árbitros profissionais, nomeadamente ao nível de: pesquisa, identificação de talentos, preparação, desenvolvimento profissional contínuo e avaliação do desempenho;
6. Nomeação de um elemento para desempenhar o cargo de Diretor Técnico Nacional de Arbitragem;
7. Criação de um grupo de trabalho com intervenção de vários stakeholders (pesquisa, identificação de talentos, preparação, desenvolvimento profissional contínuo e avaliação do desempenho);
8. Nomeação de elementos para desempenharem o cargo de Assessores, enquanto pertencentes à equipa técnica da Academia de Arbitragem;
9. Criação de um Serviço de Queixa e Feedback para clubes, diretores e jogadores;
10. Melhoramento das condições gerais da profissão de árbitro de futebol.

Como podemos ver, muitas destas recomendações, a serem seguidas, terão impacto na formação e acompanhamento dos árbitros, nomeadamente através da criação da Academia de Arbitragem.

Uma das situações referidas na conclusão do documento é a necessidade de criação de um sistema de deteção de talentos, que permita identificar precocemente os elementos com maior potencial para a arbitragem, de forma a acompanhá-los e favorecer o desenvolvimento desse potencial.

Uma indicação muito específica dada em relação à formação é a importância da utilização de imagens de vídeo e sua análise e discussão, assim como o recurso a especialistas das mais diversas áreas no acompanhamento dos árbitros (ex-árbitros, jogadores, gestores, treinadores e outros).

Este documento refere, a propósito dos processos de especialização em determinadas áreas, a hipótese das 10.000 horas, que diz respeito, de forma simplificada, ao facto do estudioso Ericsson considerar que são necessárias 10.000 horas de trabalho específico numa determinada atividade para se poder afirmar que determinado indivíduo é um especialista nessa área. Este princípio é importante para os responsáveis do documento, pois, segundo eles, a performance será altamente influenciada pela experiência. A aplicação deste princípio prevê então uma dedicação de 3 horas por dia, 7 dias por semana, com apenas 3 semanas de descanso por ano, durante 10 anos, para se atingir o *expertise* numa determinada atividade.

4.3. Estados Unidos da América (EUA)

A Organização de Futebol Juvenil dos EUA (AYSO – American Youth Soccer Organization), tem um programa nacional de arbitragem que pretende dar as linhas orientadoras para a formação dos árbitros que dirigem as suas competições.

Tabela 22 - Módulos previstos nos diferentes níveis de formação da AYSO (EUA)

AYSO Referee Training Modules

| Mod # | Module | Time | U8 | A/R | Regional | Intermediate | Advanced |
|-------|--|---------|----|-----|----------|--------------|----------|
| 1 | Safe Haven | 60 min | XX | XX | XX | XX | XX |
| 2 | The Game of Soccer | 30 min | XX | XX | XX | XX | XX |
| 3 | Pre-Game Preparation | 30 min | XX | XX | XX | XX | XX |
| 4 | Starting the Game | 30 min | XX | XX | XX | XX | XX |
| 5 | Stopping Play | 30 min | XX | XX | XX | XX | XX |
| 6 | Restarting Play | 45 min | XX | XX | XX | XX | XX |
| 7 | Post Game | 15 min | XX | XX | XX | XX | XX |
| 8 | Mechanical Aspects of the Game | 30 min | | | XX | XX | XX |
| 9 | Stopping Play & Restarts-Basic | 45 min | | | XX | XX | XX |
| 10 | Fouls and Misconduct-Basic | 60 min | | XX | XX | XX | XX |
| 11 | Off-Side-Basic | 30 min | | XX | XX | XX | XX |
| 12 | Referee & Assistant Referee Mechanics-Basic | 45 min | | XX | XX | XX | XX |
| 13 | Understanding the AYSO Game | 45 min | | | XX | XX | XX |
| 14 | The Referee Team | 60 min | | | | XX | XX |
| 15 | Fouls, Misconduct and Foul Play-Intermediate | 90 min | | | | XX | XX |
| 16 | Off Side-Intermediate and How to be an Assistant Referee | 135 min | | | | XX | XX |
| 17 | Inter-Action With Coaches & Players | 90 min | | | | XX | XX |
| 18 | Diagonal System of Control and Game Tactics | 60 min | | | | XX | XX |
| 19 | The AYSO National Referee Program | 45 min | | | | XX | XX |
| 20 | Players, Substitutes & Others | 90 min | | | | | XX |
| 21 | Off Side-Advanced | 60 min | | | | | XX |
| 22 | Match Preparation | 135 min | | | | | XX |
| 23 | Fouls and Misconduct in the Advanced game | 90 min | | | | | XX |
| 24 | Reading the Game | 60 min | | | | | XX |

Tabela 23 - Requisitos por cada nível de arbitragem na AYSO (EUA)

| | Idade Mín. | Experiência | Módulos | Teste Teórico | Teste Físico | Observações | Jogos |
|--------------------|------------|--|---------------------------|-------------------|-------------------|---|--|
| Árbitro U-8 | 10 | - | 1 a 7 | Exame U-8 | - | - | AYSO Sub-8 |
| Árbitro Assistente | 12 | - | 1 a 7 + 10 a 12 | Exame AA | - | - | AYSO (como AA) |
| Árbitro Regional | 12 | - | 1 a 13 | Min. 75% no Exame | - | - | AYSO |
| Árbitro Intermédio | 14 | 25 jogos como A (min. 5 sub-12) | 14 a 19 | Min. 90% no Exame | - | 1 Assessoria como A e 1 como AA (não obrigatória) | AYSO Jogos +exigentes em termos físicos e técnicos |
| Árbitro Avançado | 16 | 50 jogos como A (10 em sub-14) 5 jogos como AA (sub-14) | 20 a 24 | Min. 90% no Exame | Teste Físico AYSO | 1 Observação como A e 1 como AA (sub-14) | AYSO Jogos das categorias +elevadas |
| Árbitro Nacional | 18 | 100 jogos como A (min. 30 em sub-19 e sub-16) 25 jogos como AA (min. 10 sub-19) | Curso de Árbitro Nacional | Min. 90% no Exame | Teste Físico AYSO | 2 Obs como A (Sub-16 ou 19) e 1 como AA (sub-19) | AYSO Jogos +exigentes das categorias +elevadas |

Ao nível da Federação de Futebol dos EUA (USSF) também nos foi possível recolher informação acerca da formação prevista para os árbitros, de acordo com o respectivo nível. Os níveis considerados por esta federação são os que a seguir se apresentam.

Tabela 24 - Requisitos por cada nível de arbitragem na USSF (EUA)

| | Nível | Competições que dirige | Pré-requisitos |
|--------------------|-------|--------------------------|--------------------------------------|
| Árbitro Recreativo | 9 | Campeonatos de recreação | Não tem |
| Árbitro | 8 | Campeonatos de jovens | Não tem |
| Árbitro Intermédio | 7 | Todos os campeonatos | Mín 17 anos; Mín 1 ano no nível 8 |
| Árbitro Nacional | 6 | Todos os campeonatos | Mín 18 anos; Mín 1 ano no nível 7 |

Esta federação tem os conteúdos previstos para o curso de cada nível organizados da seguinte forma:

Tabela 25 - Conteúdos dos cursos de árbitros de futebol da USSF, por níveis

| Nível 9 – Árbitro Recreativo | | | Hours = 8.0 | |
|--|-----------|-------|-------------|--|
| | Classroom | Field | | |
| Classroom | | | | |
| Introduction | .25 | | | |
| What is Needed to Play (Laws 1, 2, 3, 4) | .50 | | | |
| How to Play the Game (Laws 7, 8, 9, 10, 15, 16, 17) | .50 | | | |
| Things Players Do (Laws 12, 13, 14) | 1.00 | | | |
| Break | .25 | | | |
| Offside (Law 11) | .50 | | | |
| You are in Charge Now (Law 5, 6; Diagonal System of Control) | 1.00 | | | |
| Lunch Break and Move to Field | | | | |
| Field Exercise | | | | |
| Mechanics, Signals | | .75 | | |
| Field Exercise Assistant Training | | .50 | | |
| Fouls, Caution, Send Off, Free Kicks, Penalty Kicks | | 1.00 | | |
| Dealing with Adults | | .50 | | |
| Break and Move to Classroom | | .25 | | |
| Classroom | | | | |
| Certification Test | .50 | | | |
| Grading & Reviewing Certification Test | .50 | | | |
| COURSE TOTAL HOURS | 5.00 | 3.00 | | |

| Nível 8 – Árbitro | | | Hours = 16.0 | |
|--|-----------|-------|--------------|--|
| | Classroom | Field | | |
| Laws of the Game | | | | |
| Certification | .50 | | | |
| Historical View of Soccer and Laws | .50 | | | |
| Laws 1 – 4, 7 - 10 | 3.00 | | | |
| Laws 13 – 17, 11 | 4.00 | | | |
| Laws 12, 5, and 6 | 4.00 | | | |
| Other Criteria | | | | |
| Referee techniques and mechanics | | 2.00 | | |
| Grading & Reviewing Entry Level Referee Test | 2.00 | | | |
| COURSE TOTAL HOURS | 14.00 | 2.00 | | |

| Nível 7 – Árbitro Intermédio | | | Hours = 13.50 | |
|---|-----------|-------|---------------|--|
| | Classroom | Field | | |
| Introduction | | | | |
| Structure of the National Referee Program | .25 | | | |
| Requirements for Upgrade to Grade 7 | .25 | | | |
| Offside | | | | |
| Active Participation in Offside Judgment | 1.00 | | | |
| Crime and Punishment | | | | |
| Game Situations (Video) | 1.00 | | | |
| Fouls and Misconduct | | | | |
| Incidents Involving the Goalkeeper | .50 | | | |
| Identifying Foul Challenges | 1.00 | | | |
| Judging Challenges | 1.25 | | | |
| Being a Referee or Assistant Referee | | | | |
| Running the line | .75 | | | |
| The pre-game conference | .75 | | | |
| Bench control | .50 | | | |
| Kicks from the penalty mark | .50 | | | |
| Writing reports | .75 | | | |
| Referee ethics | .75 | | | |
| Eight keys to communications | .75 | | | |
| Modern Team Tactics | 1.00 | | | |
| Field Session | | | | |
| Training in game day duties | | 2.50 | | |
| Practical exercises for officiating a game | | 2.50 | | |
| COURSE TOTAL HOURS | 11.00 | 5.00 | | |

| Nível 6 – Árbitro Nacional | | | Hours = 12.0 | |
|---|-----------|-------|--------------|--|
| | Classroom | Field | | |
| Offside | | | | |
| Historical Perspective | 1.00 | | | |
| Game Situation (Video) | 1.00 | | | |
| Crime and Punishment | | | | |
| Dealing with Foul Play: Game Situations (video) | 1.00 | | | |
| Being a Referee or Assistant Referee | | | | |
| Tactical Thinking of Referees | 1.00 | | | |
| Advantage & Trifling Offenses | 1.00 | | | |
| Assistant Referee – The Professional Way | 1.00 | | | |
| Professionalism and Ethics | 1.00 | | | |
| Gamesmanship (include video) | 1.50 | | | |
| Psychology of Officiating | | | | |
| Art & Technique of Match Management | 1.00 | | | |
| Coaching the Referee | 1.00 | | | |
| Psychology of Refereeing | 1.50 | | | |
| COURSE TOTAL HOURS | 12.00 | | | |

Para além dos cursos com os conteúdos e cargas horárias acima discriminados, está previsto o acesso a um conjunto de módulos de formação em serviço (uma lógica de formação/ação), nas mais diversas áreas, que funcionam como complemento às formações de base de cada nível.

Estes módulos, tal como os módulos dos cursos de formação, estão distribuídos pelos seguintes grandes grupos de conteúdos:

- a) Sistema de controlo em diagonal
 - i. Clube árbitro assistente (AA)
 - ii. Competências básicas do AA
 - iii. Sessões de campo

- iv. Coordenação e colaboração com AA
 - v. Quando o AA é vulnerável
- b) Procedimentos e mecanicismos
 - i. Fundamentos/Falhas de comunicação
 - ii. A reunião preparatória
 - iii. Controlo dos bancos
 - iv. O guardarredes
 - v. O relatório de jogo
 - vi. Tarefas do 4º árbitro
 - vii. Pontapés da marca de grande penalidade
 - viii. Escrever um relatório de conduta imprópria
- c) Faltas e incorreções
 - i. Fundamentos
 - ii. Lidar com desafios
 - iii. Identificação das faltas
 - iv. Discriminação da dureza das faltas
 - v. Identificação do anti-jogo
- d) Fora-de-jogo
 - i. Fundamentos
 - ii. Tarefas do fora-de-jogo
 - iii. Perspetiva histórica
- e) Competências do árbitro
 - i. Fundamentos/atribuições e tarefas
 - ii. 8 pontos chave da comunicação
 - iii. Ler o jogo
 - iv. Pensamento tático para árbitros
 - v. Lei da vantagem e faltas insignificantes
 - vi. Tirar proveito da avaliação
 - vii. Gerir lançamento de linha lateral
 - viii. Reação
- f) O árbitro como gestor
 - i. *Coaching* o árbitro
 - ii. Ética do árbitro
 - iii. Gestão do jogo
 - iv. Gestão de conflitos
 - v. Psicologia da arbitragem

Capítulo III – Metodologia

Este trabalho consiste num estudo descritivo da actividade do árbitro de futebol com a finalidade de obter um perfil deste cargo e propor um modelo de formação que esteja de acordo com as características da atividade e progressão de carreira.



Gráfico 6 – Metodologia de trabalho proposta para o trabalho

Para o nosso estudo escolhemos o método dos incidentes críticos. O objectivo deste método é identificar as tarefas críticas de cada cargo, ou seja, o conjunto de actividades que têm de ser levadas a cabo para que o ocupante do cargo tenha sucesso na sua missão. Este método adequa-se ao objectivo do estudo na medida em que permite uma descrição e especificação de cargo mais objetiva e discriminatória do cargo em análise, tendo uma aplicação fácil e garantindo, por tudo isto, maior fiabilidade dos dados obtidos.

A informação foi recolhida através de entrevistas com ocupantes do cargo (árbitros) e outros elementos, considerados peritos, em alguma das áreas específicas da arbitragem. A amostra é constituída por 10 árbitros portugueses de futebol (9 homens e 1 mulher) e 5 peritos de arbitragem (não árbitros), num total de 15 entrevistas, distribuídas como a seguir se descreve.

Tabela 26 - Distribuição da amostra (árbitros e não árbitros)

| Categoria | | Quantidade | |
|--------------------------|-----------|----------------|-----|
| | | Masc | Fem |
| 1ª Categoria | | 2 ¹ | 0 |
| 2ª Categoria | | 1 | 0 |
| 3ª Categoria | | 3 ² | 0 |
| Quadro Nacional Feminino | | 0 | 1 |
| Distritais | | 3 | 0 |
| Total árbitros | 10 | 9 | 1 |
| Dirigente | | 1 | 0 |
| Preparador Físico | | 0 | 1 |
| Observador | | 1 | 0 |
| Psicólogo | | 1 | 0 |
| Formador | | 1 | 0 |
| Total peritos | 5 | 4 | 1 |
| Total por género | | 13 | 2 |
| Total | | 15 | |

¹ Um destes elementos é Internacional

² Um destes é também dirigente

O instrumento de recolha de dados utilizado foi a entrevista estruturada, adaptada a partir do guião de análise de empregos do INOFOR (em anexo).

A entrevista visou a obtenção de informação nas seguintes áreas:

- a) Enquadramento da atividade
 - i. Designação tipo e outras designações
 - ii. Objetivo da actividade (missão)
 - iii. Local de trabalho
 - iv. Condições de trabalho
- a)
- b) Atividades desenvolvidas
 - i. Dentro e fora do terreno de jogo

- ii. Ordenação temporal dessas actividades
- iii. Equipamentos, apetrechos e outros recursos utilizados
- c) Componentes das competências
 - iv. Saberes
 - v. Saberes-fazer técnicos
 - vi. Saberes-fazer sociais e relacionais
- d) Mobilidade profissional
- e) Tendências de evolução

As entrevistas foram aplicadas individualmente, em locais e horas variáveis, de acordo com a disponibilidade de cada indivíduo. Posteriormente, as informações recolhidas foram transcritas para suporte informático (*word*) e enviadas via *email* para os entrevistados que confirmaram ou retificaram (se necessário) a informação contida nos ficheiros, pela mesma via.

Para análise do conteúdo foi utilizado o *software* MAXQDA 10, através da introdução dos ficheiros anteriormente descritos e criação de categorias de pormenor crescente (ver tabela com código criado, em anexo), partindo da estrutura pretendida para o documento final de Descrição e Especificação de Cargo.

Através dos dados obtidos foi possível a junção dos aspetos fundamentais a considerar em cada grupo, de forma a termos, como produto final, um perfil do árbitro de futebol, no que diz respeito à realidade portuguesa e uma proposta de modelo de formação para a arbitragem.

Tabela 27 - Estrutura utilizada para a análise do conteúdo das entrevistas

| Estrutura para análise | |
|--|--|
| A. Descrição de Cargo | 1. Outras designações |
| | 2. Missão |
| | 3. Local |
| | 4. Condições |
| | 5. Atividades |
| B. Especificação de Cargo | 1. Saberes |
| | 2. Saberes-Fazer Técnicos |
| | 3. Saberes-Fazer Sociais e Relacionais |
| C. Formação e Experiência (Modelo de Formação) | |
| D. Especificidades do Mercado de Trabalho | |
| E. Elementos de Prospetiva | |
| F. Perfil do Árbitro de Futebol | |

Capítulo IV – Apresentação e Discussão de Resultados

Partindo da estrutura pretendida para o documento final de Descrição e Especificação de Cargo, iremos analisar os dados obtidos de acordo com as categorias presentes nesse documento.

A. DESCRIÇÃO DE CARGO

1. Outras designações

Partindo do conceito de Árbitro de Futebol 11 como o cargo em análise neste trabalho (tal como esclarecemos inicialmente) encontrámos referências a vários termos utilizados como outras designações para se referir a este mesmo cargo: juiz; árbitro; árbitro principal; árbitro de campo; árbitro central e juiz-árbitro, sendo que os três primeiros têm mais expressão e o termo juiz reúne unanimidade em relação a todos os entrevistados (15).

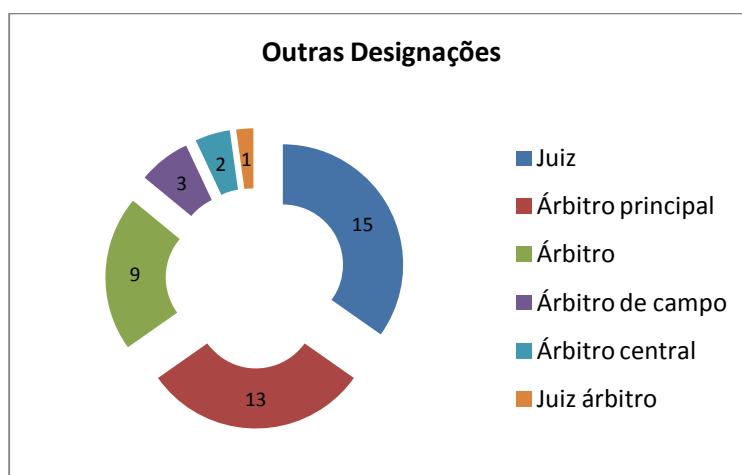


Gráfico 7 - Número de referências a outras designações para Árbitro de Futebol 11

Outras designações: juiz, árbitro, árbitro principal, árbitro de campo, árbitro central e juiz-árbitro.

2. Missão

Com o objetivo de definir a missão do Árbitro de Futebol 11, os entrevistados foram questionados acerca da finalidade desse cargo. Todos os entrevistados referiram na sua resposta um aspeto: o zelar pela aplicação das leis do jogo e regulamentos, o que está de acordo com o artigo 35º do Regulamento de Arbitragem da FPF, que define a missão do árbitro. Para além disto, referiram, em alguns casos, outros aspetos que consideraram relevantes, vistos aqui como complemento à missão identificada por todos.

Tabela 28 - Missão principal e complementos do árbitro de futebol 11 (finalidade do cargo)

| Indivíduo | Principal | Complemento |
|-----------|---|--|
| Ind_01 | Velar pelas leis do jogo de futebol 11, fazendo com que os intervenientes as cumpram | - |
| Ind_02 | Dominar as leis e regulamentos, sabendo aplica-los na direção de um jogo de futebol de 11 | - |
| Ind_05 | Decidindo acerca das situações que ocorrem durante o jogo de futebol 11, garantindo o cumprimento das leis e regulamentos | - |
| Ind_12 | Intervir sempre que haja alguma violação das leis e regulamentos | - |
| Ind_15 | Avaliador da atividade dos participantes de um jogo de futebol 11 | - |
| Ind_03 | Elemento que garante que as leis, regulamentos e instruções são aplicadas e respeitadas durante um jogo de futebol 11 | Utilizando os seus conhecimentos técnicos e teóricos, procurando ser o mais imparcial possível |
| Ind_04 | Faz aplicar as leis do jogo e fazer cumprir os regulamentos, arbitrando jogos de futebol | Recorrendo aos apetrechos próprios e utilizando técnicas específicas |
| Ind_06 | Com o objetivo de orientá-lo, fazendo cumprir as leis e regulamentos | Para isso tem de analisar os lances que vão acontecendo e decidir utilizando os poderes técnicos e disciplinares que lhe estão atribuídos. As suas funções são aplicáveis quer a jogadores, quer aos outros intervenientes no jogo |
| Ind_07 | Garantindo a aplicação das suas leis e regulamentos | Conhecimentos técnicos e táticos sobre arbitragem de futebol 11 e com capacidade física e psicológica para dirigir um jogo de futebol 11 |
| Ind_08 | Aplicando as respetivas leis | Decidir sobre a existência de infração ou não e aplicar a <u>sanção adequada ao jogador, ou à equipa</u> |
| Ind_09 | Garantir o cumprimento das leis do jogo de futebol 11 e regulamentos previstos para a competição em causa | Velando pela verdade desportiva |
| Ind_10 | Aplicando as leis do jogo, normas e instruções | Com rigor, assertividade, proatividade e cordialidade, enquanto gere emocionalmente os intervenientes |
| Ind_11 | Sempre com o objetivo de garantir o cumprimento integral das leis e regulamentos do jogo | Detém a autoridade e aplica-a na direção de jogos de futebol 11, tomando decisões quase instantâneas, utilizando o apito para sinalizar as infrações |
| Ind_13 | Garantindo que os seus comportamentos estão de acordo com as leis e regulamentos | Faz a gestão de todos os intervenientes |
| Ind_14 | Punindo as ocorrências que fogem ao previsto nas leis | Força da autoridade num campo de futebol 11, controlando o desenrolar do jogo |

Missão: Dirigir jogos de futebol 11, zelando pelo cumprimento das leis do jogo e regulamentos da competição em que este se enquadra, fazendo uso da autoridade que lhe é conferida pelos regulamentos ao decidir acerca da existência, ou não, de infração e consequente punição técnica e/ou disciplinar, quer face a jogadores, quer aos restantes intervenientes, na tentativa da manutenção da verdade desportiva.

3. Local

No que diz respeito ao local de exercício da atividade, o enquadramento legal atual coloca a arbitragem na esfera da Prestação de Serviços (Profissional Liberal), no entanto, não se tratando de uma profissão, os árbitros encontram-se enquadrados numa estrutura regulada (tal como abordado anteriormente) e, face aos entraves regulamentares à direção de jogos considerados particulares, a atividade dos árbitros entrevistados restringe-se à estrutura formal do futebol federado, nomeadamente: FIFA, UEFA, FPF e Associações Distritais de Futebol. No entanto, a nível do desenvolvimento da atividade pós período formal, existe uma referência ao INATEL, campeonatos universitários e torneios de empresas, locais que consideramos relevante incluir aqui enquanto potenciais locais de exercício da atividade.

Local de exercício da atividade: Competições de futebol sob a responsabilidade da FIFA, UEFA, FPF, Associações distritais de futebol, INATEL, FADU (desporto universitário), Associações universitárias regionais e torneios particulares (de empresas ou outras entidades).

4. Condições

A análise de uma determinada atividade implica a percepção das condições em que esta se desenvolve. A partir das respostas dadas pelos entrevistados foram criados grandes grupos de análise das condições com que o detentor de cargo se depara atualmente.

4.1. Tipo de atividade

No que diz respeito ao tipo de atividade, é unânime que a função do árbitro de futebol 11 pressupõe, quer atividades de grupo, quer individuais, tratando-se de um tipo de atividade mista. Não obstante esta constatação, torna-se depois relativamente complexo diferenciar as atividades individuais das de grupo, no conjunto de todos os entrevistados, já que as opiniões divergem.

Tabela 3 - Caracterização do tipo de atividade, componente individual e componente de grupo

| Ind. | Individual | Grupo |
|--------|--|---|
| Ind_01 | Treinos, massagens | Tudo (exceto treinos e massagens) |
| Ind_02 | Preparação física e técnica/teórica; preparação dos jogos (Scouting) | Preparação teórica (Núcleo); direção de jogos; partes das anteriores |
| Ind_03 | Dar formação; planificação e logística | Direção de jogos; preparação física, técnica e mental; estudo das leis |
| Ind_04 | Preparação física, estudo, gestão da atividade em relação à vida pessoal/social, planeamento das viagens e do jogo | Direção de jogos, gestão do ambiente de jogo |
| Ind_05 | Preparação física, estudo, núcleo, avaliações (testes físicos e escritos) | Direção de jogos; Atividade muito marcada pelo trabalho de equipa, onde o árbitro assume a liderança, tendo a última palavra para decidir recorrendo à informação que recolhe diretamente e através da colaboração da equipa |
| Ind_06 | Preparação do jogo; treinos técnicos/físicos e preparação mental | Direção de jogos (equipa); alguns treinos físicos e preparação técnica |
| Ind_07 | Algumas decisões do jogo; visualizar jogos ao vivo ou na TV; parte da preparação física e técnica | Direção de jogos; preparação do jogo; deslocações; relatório |
| Ind_08 | Treino físico; estudo e preparação mental (motivação) | Direção de jogos; trabalho equipa (preparação do jogo e jogo) Todas as partes individuais podem e devem ser feitas ou complementadas em grupo, de preferência dentro da equipa. Quanto melhor funcionar a distribuição de tarefas e a partilha da preparação, melhores serão os resultados |
| Ind_09 | Treino físico; estudo e atualização teórica; planificação do jogo | Direção de jogos; preparação do jogo (reunião) |
| Ind_10 | Dar formação; planificação e logística | Direção de jogos |
| Ind_11 | Preparação física, técnica e mental | Preparação e direção de jogos (equipa: coesão, consistência) |
| Ind_12 | Preparação física, técnica e mental, estudo, preparação de jogos | Direção de jogos |
| Ind_13 | Treino físico; preparação para o jogo; treino mental; estudo | Todas as atividades, mas a níveis distintos, considerando a atividade de grupo como aquela que é desenvolvida com os AA (equipa), colegas, formadores, ou mesmo com a família. O indivíduo tem progressão singular, mas a dependência do grupo é sempre elevada. |
| Ind_15 | Preparação física e mental; estudo das leis; estudo do inglês ou outras competências complementares | Direção de jogos; núcleos; reuniões de equipa; preparação técnica |

Parece ser aceite de forma generalizada que a direção de jogos é uma tarefa de grupo e, pelas referências pontuais encontradas, que dar formação, realizar testes físicos e escritos e estudar competências complementares são atividades individuais. No entanto, relativamente aos restantes aspetos apontados (estudo, preparação física, preparação mental, preparação técnica/teórica, preparação dos jogos e participação em núcleos), não há concordância. Entendemos que isto se fica a dever a dois motivos: por um lado, a noção de atividade individual ou de grupo não está bem esclarecida, confundindo-se com a circunstância da atividade ser desenvolvida na presença ou não de outras pessoas; por outro lado, cada árbitro tem relativa liberdade para determinar a forma de funcionamento da sua equipa, podendo optar por centralizar as tarefas ou distribuí-las pelos vários elementos. Acreditamos que a divisão de tarefas e responsabilidades pode ter efeitos positivos dentro do funcionamento da equipa, tal como descreve o Indivíduo 08: “Todas as partes individuais podem e devem ser feitas ou complementadas em grupo, de preferência dentro da equipa. Quanto melhor funcionar a distribuição de tarefas e a partilha da preparação, melhores serão os resultados”.

4.2. Horário

A totalidade dos árbitros entrevistados afirma que o horário de um árbitro de futebol é variável. Esta variação deriva de vários aspetos, tais como: nomeações (ter jogo ou não, divisão e hora do jogo para o qual está nomeado); necessidades e obrigações específicas da categoria do árbitro; investimento e dedicação pessoal do árbitro (horas de treino; ida a núcleos estudo e todas as atividades em que se envolve para além das obrigatórias, assim como com a formação “profissional” com que o árbitro pode complementar a sua preparação); limitações do árbitro em relação à possibilidade de se dedicar à arbitragem (físicas; temporais; familiares ou outras).

Quando questionados acerca do tempo médio despendido por semana para atividades relacionadas com a arbitragem (incluindo a direção de jogos, deslocações e todo o tipo de preparação da atividade, formal ou não), as respostas variam consideravelmente. Para facilitar a análise das respostas dadas, constituímos intervalos de h/semana, com diferenças de 5 horas e analisámos de forma separada as respostas dadas pelos árbitros (tempo que efetivamente gastam) e pelos peritos (referência que consideram adequada para o “árbitro tipo”).

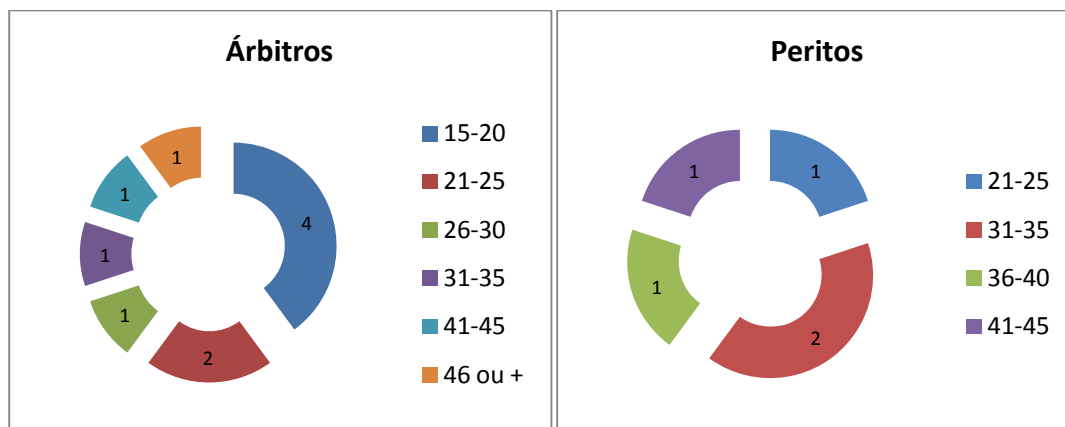


Gráfico 8 - Número de referências para cada intervalo de H/Semana

Pela análise do gráfico podemos dizer que as respostas dos árbitros estão mais dispersas que as dos peritos. Isto pode ficar a dever-se ao facto dos árbitros responderem de acordo com a sua experiência efetiva (em que o horário varia com os aspetos que já tivemos oportunidade de referir), enquanto os peritos responderam tempo em conta uma referência, ou seja, um valor médio. Assim sendo, parece-nos razoável considerar todas as respostas dadas, considerando que o tempo, em horas por semana, gasto por um árbitro na sua atividade varia entre 15 a 45 h/semana, podendo mesmo atingir valores muito superiores se consideradas as permanências no estrangeiro por motivo de nomeação para jogos internacionais (referência encontrada no grupo 46 ou + h/semana).

4.3. Instrumentos e recursos

Para além do tempo despendido com a atividade, um outro elemento diferenciador será o conjunto de instrumentos e recursos a que o árbitro recorre para a realização das tarefas referentes à arbitragem. A tecnologia assume aqui uma importância considerável. Uma vez que o levantamento dos instrumentos utilizados foi feito a partir da listagem de atividades levadas a cabo por cada indivíduo, estão aqui consideradas as respostas apenas dos árbitros.

Para facilitar a análise de dados agrupámos as referências no que diz respeito a instrumentos e recursos utilizados comumente (aqui aplicados às atividades dos árbitros) e outros de utilização mais técnica.

Tabela 29 - Referências a instrumentos e recursos utilizados nas atividades dos árbitros

| 4.3.Instrumentos e recursos | | | Ref ^{as} | | Docs | |
|------------------------------|--------------------------------------|-----------------------|-------------------|-----|------|------|
| 4.3.1. Utilização técnica | Cardiofrequencímetro | - | 7 | 1% | 4 | 40% |
| | Medidor de pressão | - | 8 | 2% | 7 | 70% |
| | Placas substituições | - | 1 | 0% | 1 | 10% |
| | Chip p/ calçado | - | 2 | 0% | 1 | 10% |
| | Equipamento (52 – 11%) | Jogo | 34 | 7% | 10 | 100% |
| | | Treino | 15 | 3% | 10 | 100% |
| | | Indumentária | 3 | 1% | 2 | 20% |
| | Apetrechos (106 – 23%) | Moeda | 12 | 3% | 9 | 90% |
| | | Bloco lápis/caneta | 17 | 4% | 10 | 100% |
| | | Cartões | 17 | 4% | 10 | 100% |
| | | Relógio | 17 | 4% | 10 | 100% |
| | | Apito | 20 | 4% | 10 | 100% |
| | | Bip's | 16 | 3% | 9 | 90% |
| | | SCA | 7 | 1% | 2 | 20% |
| 4.3.2. Utilização comum | Balança | - | 8 | 2% | 7 | 70% |
| | Fita-cola | - | 2 | 0% | 2 | 20% |
| | Quadro didático | - | 1 | 0% | 1 | 10% |
| | Câmara vídeo | - | 1 | 0% | 1 | 10% |
| | Telemóvel | - | 23 | 5% | 8 | 80% |
| | TV | - | 11 | 2% | 8 | 80% |
| | Papel e caneta | - | 55 | 12% | 10 | 100% |
| | Computador e Internet (155 – 33%) | Computador e Internet | 111 | 24% | 10 | 100% |
| | | DVD | 10 | 2% | 6 | 60% |
| | | Impressora | 26 | 6% | 10 | 100% |
| | | Projector | 5 | 1% | 3 | 30% |
| | | Scanner | 3 | 1% | 3 | 30% |
| | Transportes (35 – 7%) | Carro | 30 | 6% | 10 | 100% |
| | | C/ Motorista | 3 | 1% | 2 | 20% |
| | | Avião | 1 | 0% | 1 | 10% |
| | | Públicos | 1 | 0% | 1 | 10% |
| 4.3.3.Outros | Vários (modalidades) | - | 3 | 1% | 3 | 30% |
| Total de Ref. ^{as} | | | 470 | | | |

1.1.1.Utilização técnica

No que diz respeito ao uso do cardiofrequencímetro, parece-nos que os dados revelam alguma difusão da sua utilização, embora reduzida, já que das referências encontradas (4 indivíduos), 2 indivíduos pertencem à 1ª categoria, onde a sua utilização está indicada, mas os outros 2 não, o que significa que começa a haver alguma iniciativa individual na sua utilização.

O medidor de pressão para o controlo das bolas de jogo é generalizadamente utilizado (70%), no entanto não existe nenhuma obrigatoriedade nesse sentido, o que demonstra rigor não imposto no cumprimento das tarefas que são atribuídas aos árbitros (neste caso, controlo da pressão das bolas, antes do início do jogo).

Existe apenas 1 referência a placas de substituição eletrónicas. Esta frequência reduzida pode ser explicada pela circunstância de ser um equipamento com que o árbitro lida, mas que é da responsabilidade dos clubes. Pode ser manual ou eletrónico e apenas os clubes com maiores recursos costumam investir neste último, pelo que é mais comum nos jogos de futebol profissional.

Um outro recurso com apenas uma referência é o chip para colocar nos ténis de forma a ser medida a distância percorrida durante o treino ou jogo. Embora com uma expressão muito reduzida, esta referência parece-nos de relevar devido à inovação que representa, já que surge de um árbitro de 3ª Categoria, o que mais uma vez, demonstra iniciativa e abertura dos árbitros face à utilização de instrumentos ou recursos que possam ajudar no processo de preparação para os jogos.

Relativamente aos equipamentos, seria de esperar uma diferenciação nas referências em relação ao treino e ao jogo, uma vez que são momentos distintos com exigências distintas. O equipamento a utilizar nos treinos é livre, enquanto o equipamento de jogo é condicionado pelas opções do próprio árbitro, que compra o equipamento (nas categorias distritais), ou o recebe da estrutura formal (nas categorias nacionais). De referir que as camisolas de jogo distribuídas aos árbitros têm 3 cores distintas, que são diferentes consoante se trate de um árbitro de 3ª/2ª categoria ou 1ª categoria. As referências à indumentária (20%), referem-se ao conjunto de equipamentos ou peças de vestuário a utilizar em situações específicas, como cursos da FPF, estágios ou outros eventos pontuais. Esta indumentária é definida pelo organizador do evento. No caso da FPF, é constituída por um conjunto de equipamentos distribuído conjuntamente com os equipamentos de jogo.

Os apetrechos apito, moeda, relógio, bloco de apontamentos e lápis ou caneta e cartões amarelo e vermelho, enquanto instrumentos utilizados preferencial e obrigatoriamente na direção de jogos, aparecem com referências em praticamente 100% dos indivíduos (em relação à moeda, temos uma omissão devida, provavelmente, a esquecimento). A análise das frequências relativas ao sistema de comunicação áudio (SCA) e bandeirolas eletrónicas (Bip's) é interessante, uma vez que revela algumas diferenças. O SCA é referido por 20% dos entrevistados, enquanto os Bip's reúnem 90% de referências. Começamos por esclarecer que nenhum destes aparelhos é obrigatório na direção de jogos de futebol, no entanto, o SGA é financiado pela FPF e a sua utilização está recomendada aos árbitros da 1ª Categoria (o que explica 20% dos entrevistados terem feito esta referência, pois é essa a percentagem de entrevistados que pertence à 1ª Categoria). Não obstante não ser obrigatória a sua utilização e não ter qualquer tipo de comparticipação da estrutura de arbitragem, é interessante constatar que as bandeirolas eletrónicas são referidas por 9 árbitros. Poder-se-ia supor que o facto de se tratar de uma tecnologia não obrigatória, dispendiosa (cerca de €500 cada conjunto) e não comparticipada, poderia afastar os árbitros da sua utilização, no entanto, como se vê pelos dados, isso não se verifica. Pensamos que isso se fica a dever a um investimento pessoal dos árbitros pelo reconhecimento dos ganhos na utilização da tecnologia. Seguindo esta linha de pensamento poder-se-ia igualmente questionar o porquê dos árbitros não fazerem a mesma opção de investimento face ao SCA, no entanto, entendemos que existem três fatores essenciais que justificam esta diferença: o custo significativamente superior do SCA (cerca de 10 vezes mais do que os Bip's); o facto de ser um equipamento recente e, por isso, pouco difundido em comparação com as bandeiras eletrónicas e a circunstância de haver entraves institucionais à sua implementação sem ser sob a orientação da estrutura formal (por exemplo, por receio que os aparelhos adquiridos livremente pelos árbitros não consigam obedecer a pré-requisitos de segurança – escutas exteriores da frequência).

1.1.2.Utilização comum

No que diz respeito aos instrumentos que denominámos de utilização comum, mas que aqui são explorados no sentido de dar resposta às necessidades das atividades dos árbitros, podemos fazer uma referência breve às frequências da balança (70%), telemóvel e Tv (80% cada), o que se explica devido a serem recursos utilizados para controlar o peso (o que manifesta cuidados especiais devido à relação com a condição física), estabelecer a comunicação com os elementos da equipa e visionamento de jogos de futebol em casa, respetivamente. De referir ainda que 4 dos 8 indivíduos que referiram a Tv, referiram também a utilização de um serviço de Tv por cabo, essencialmente adquirido para cumprir o objetivo do visionamento de jogos de futebol.

Neste agrupamento, a grande relevância das referências incide sobre a forma de produção e distribuição de documentos ou registos. A contrastar com o método tradicional que recorre ao papel e caneta e ao correio (12% das referências totais em relação a instrumentos), temos o método mais tecnológico que se socorre do computador e do *email* (33% das referências totais), pelo que aqui consideramos o computador em conjunto com a internet, até porque a grande maioria das referências também são para os dois recursos em conjunto (77% dessas 155 referências).

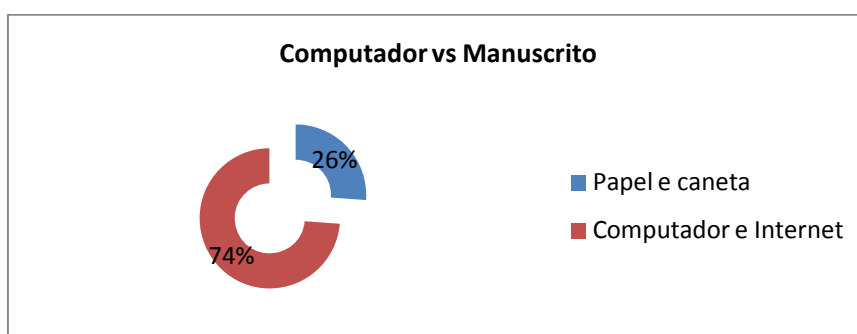


Gráfico 9 - Percentagem de referências face à produção e distribuição de documentos: Computador vs Manuscrito

Para além do computador com acesso à internet, existem referências a instrumentos relacionados com o computador, tais como o projetor, impressora, scanner e dvd.

No nosso entendimento, estes dados evidenciam uma permeabilidade muito elevada das atividades desenvolvidas pelos árbitros às novas tecnologias. Será importante referir que, pela análise das entrevistas, o recurso ao papel e caneta ocorre preferencialmente nos momentos de jogo ou pós jogo, enquanto o recurso ao computador e instrumentos associados é dominante na preparação teórica, preparação dos jogos e mesmo preparação física, acrescido do facto da correspondência do CA ou com colegas de equipa, que envolve envio ou receção de documentação, ser feita através do email. Isto poderá indicar alguma resistência à adoção de tecnologia para registo e tratamento de dados durante o jogo, quer por inadequação à tecnologia já existente, quer por poucas opções na oferta de tecnologia para as atividades

deste âmbito que acontecem em contexto de jogo (que terá de ser muito específica para ser eficiente).

O facto de existirem tantas referências à receção e produção de documentos nas diferentes fases de preparação evidencia também um volume de trabalho significativo despendido com a preparação para os jogos (parte “invisível” da função mais visível). No entanto, neste último aspeto não podemos esquecer que as referências relativas ao momento da direção do jogo não são superiores porque, na maioria das entrevistas, os indivíduos optaram por se referir à “direção do jogo” no geral, não especificando as sub-tarefas dentro deste, pelo que referências a este momento são, necessariamente, mais escassas.

Analisando as informações recolhidas em relação aos meios de transporte utilizados, é evidente a dependência que os árbitros têm do automóvel, já que 100% dos entrevistados referem a sua utilização para poderem cumprir as suas atividades com normalidade. As referências a motorista (20%) e avião (10%), prendem-se com as circunstâncias específicas de cada categoria já que, neste caso, os árbitros de 1ª Categoria têm acesso a viaturas com motorista para transportar a equipa de arbitragem para o jogo (é-lhes vedado o uso de carro próprio na viagem para o jogo, embora necessitem dele para todas as outras atividade) e os árbitros internacionais utilizam frequentemente o avião como meio de transporte.

1.1.3.Outros

Por último, existem 3 referências a instrumentos necessários à realização de atividades desportivas das mais diversas modalidades (atividade náuticas, BTT, ou outras), que são opção para alguns árbitros quando se encontram no período que medeia o fim de uma época desportiva e o início de outra. Trata-se de um conjunto de atividades desportivas a que recorrem visando manter alguma condição física, mas mais orientadas para aspetos de lazer e descanso do que outras atividades que desenvolvem obrigatoriamente durante a época (corrida, ginásio, ou outras).

4.4. Contexto

Para ser possível compreender o contexto em que a atividade se desenvolve, agrupámos as respostas dos 15 entrevistados que incluíam dados sobre o contexto da função do árbitro em itens:

Tabela 30 - Condições da atividade em relação ao contexto principal em que se desenvolve (direção de jogos)

| Ind. | Geral | Espaço Físico | Componente Física | Componente Mental |
|--------|---|---|--|--|
| Ind 01 | De elevado stress devido aos ambientes dos campos, à pressão dos adeptos, dos clubes e dos restantes intervenientes | Atividade desenvolvida ao ar livre, em vários pisos (pelado, sintético e em relvado natural) | De desgaste rápido, por causa do esforço intenso e prolongado | |
| Ind 02 | Atividade desenvolvida em ambiente competitivo; pressão; obriga a deslocações frequentes | Em campos de futebol 11 com as mais diversas características e que, por serem ao ar livre, estão sujeitos a diferentes condições meteorológicas | Exige esforço físico com momentos de alta intensidade onde a capacidade de recuperação é muito importante, assim como a velocidade de reação (em relação aos acontecimentos do jogo) | É importante a velocidade de reação (em relação aos acontecimentos do jogo); O esforço mental é constante desenvolvido sob pressão, o que obriga a dominar as emoções internas a par das externas |
| Ind 03 | | Atividade desenvolvida ao ar livre, em campos de futebol de vários pisos (pelado, sintético e em relvado natural), com iluminação natural ou artificial, sob as mais diversas condições atmosféricas, em Portugal ou no estrangeiro | Esforços físicos elevados e constantes | Esforços mentais (foco atencional, controlo da ansiedade, planos mentais positivos, atenção e concentração prolongadas – antes, durante e após o jogo); Acresce a especificidade de ter de controlar emocionalmente o seu estado e o de todos os intervenientes |
| Ind 04 | Relações humanas frequentes; deslocações frequentes; sessões de formação/atualização obrigatórias e necessidade de atualização técnica permanente | | Esforço físico e mental prolongados | Esforço físico e mental prolongados |
| Ind 05 | | Atividade desenvolvida ao ar livre, em vários pisos (pelado, sintético e em relvado natural) | Com uma componente física muito exigente e prolongada, para além de pouco previsível, acabando por se constituir como fonte de desgaste | Componente psicológica, igualmente desgastante pela necessidade contínua de atenção e concentração, mais difícil de manter quanto maior for o desgaste físico |
| Ind 06 | O árbitro tem de conseguir abstrair-se das pressões exteriores (jogadores, treinadores, público,...); o seu papel tem uma conotação social sempre negativa | | Esforço físico por vezes intenso, com necessidade de percorrer distâncias a velocidades consideráveis, por forma a manter-se perto das jogadas | Necessidade de tomar decisões de uma forma rápida e muitas vezes sob esforço físico |
| Ind 07 | Gestão das emoções e conflitos próprias e entre os intervenientes; obriga os elementos a uma atualização permanente para manter a capacidade de dirigir jogos | Atividade desenvolvida ao ar livre | Componente física intensa e prolongada | Componente psicológica desgastante, devido à necessidade permanente de tomadas de decisão rápidas e seguras e gestão das emoções e conflitos próprias e entre os intervenientes. Esta capacidade de decisão deve manter a qualidade, mesmo sob condições de esforço físico exigentes |
| Ind 08 | Necessidade de decisões constantes e com grande potencial de gerarem polémica/protestos; necessidade de atualização técnica permanente | | Esforço físico muito marcado | Necessidade de decisões constantes e com grande potencial de gerarem polémica/protestos |
| Ind 09 | Deslocações frequentes e de distancia variável; necessidade de atualização constante de conhecimentos | | Atividade física por vezes intensa e prolongada | Análise de situações que implicam decisão rápida, da forma mais imparcial possível, muitas vezes sob condições de desgaste físico significativo |
| Ind 10 | | Atividade desenvolvida ao ar livre, em campos de futebol de vários pisos (pelado, sintético e em relvado natural), com iluminação natural ou artificial | Componente física por vezes intensa/exigente e prolongada | Componente emocional exigente ao nível da capacidade de gestão emocional do próprio e de todos os intervenientes. Implica uma boa capacidade técnica e disciplinar que se manifesta nas tomadas de decisão. As tomadas de decisão têm grande importância na gestão do jogo, pois acontecem com frequência do início ao fim do mesmo e a capacidade física e psicológica do Árbitro vai refletir-se na qualidade dessas decisões até ao último minuto |
| Ind 11 | Atua num contexto de grande imprevisibilidade (o mais fraco pode ganhar ao mais forte). É o único amador (tem uma atividade profissional principal diferente da arbitragem) no contexto dos jogos profissionais | | | Para além de ser o decisor único no contexto de jogo, tem de decidir em frações de segundo e a influência da sua decisão pode afetar muito mais do que apenas o jogo |
| Ind 12 | | Atividade desenvolvida ao ar livre; sob diferentes tipos de condições atmosféricas | Atividade de desgaste rápido devido ao elevado grau de esforço físico e mental; A atividade física é caracterizada por esforços intermitentes, de intensidade por vezes elevada e prolongados no tempo, sob diferentes tipos de condições atmosféricas. Torna-se muito importante a capacidade de gestão de esforço. | De desgaste rápido devido ao elevado grau de esforço físico e mental |
| Ind 13 | | | Exigência física muito marcada pela necessidade de manter esforços durante muito tempo | Necessidade de manter simultaneamente ao esforço físico, a capacidade de decidir de forma isenta e acertada |
| Ind 15 | Relação/proximidade com o poder ou protagonismo (comandar um processo – líder imposto); interação constante com diferentes agentes/culturas/meios; grande dispêndio de tempo numa atividade que não é a ocupação profissional principal ("profissão" paralela); grande dispêndio de tempo para preparar o trabalho visível de apenas 2h; viagens constantes | | Componente atlética muito importante | Carga emocional muito elevada associada à atividade |

Tentando sistematizar e resumir a informação, podemos dizer que a atividade principal dos árbitros de futebol (como vimos na missão, muito interligada com o momento da direção dos jogos propriamente dito) é desenvolvida ao ar livre, em campos pelados ou relvados naturais ou sintéticos, com iluminação natural ou artificial e sob as mais diversas condições meteorológicas, em Portugal ou no estrangeiro.

O árbitro é o líder imposto de um processo onde são abundantes as relações humanas (contacto com diferentes meios, culturas e ambientes), onde a imprevisibilidade dos acontecimentos, aliada ao ambiente dos campos (pressão dos adeptos, jogadores e restantes intervenientes no jogo) e às exigências das componentes física e mental, originam ambientes de elevado stress e, por isso, com capacidade de provocar desgaste rápido nos indivíduos.

A componente física é caracterizada por esforços físicos intermitentes, por vezes de alta intensidade e prolongados no tempo (velocidade e resistência), de ocorrência aleatória (imprevisibilidade), pelo que se torna fundamental a capacidade de gestão do esforço.

No que diz respeito à componente mental, o principal fator será a necessidade constante de tomada de decisão, em curtos períodos de tempo, independentemente do esforço físico a que se está sujeito, assim como a intervenção muito marcada ao nível da gestão emocional (própria e alheia). A noção da repercussão das suas decisões (no jogo e para além do jogo) são também um fator a considerar.

Relativamente às competições de futebol profissional, está referenciado que o árbitro, tendo as responsabilidades que tem, é o único elemento não profissional envolvido no processo. Para além da atividade profissional principal, dedica um grande período do seu tempo à arbitragem que se constitui assim como uma “profissão paralela”, para além de haver uma desproporção entre o trabalho realmente realizado (chega às 45h/semana, como vimos inicialmente) e o trabalho visível (jogo – aproximadamente 2h/semana).

Este cargo pressupõe deslocações frequentes e de distância variável e a necessidade de atualização técnica permanente, uma vez que um bom desempenho na arbitragem obriga a muitas horas de trabalho, quer porque nunca estão todos os conceitos apreendidos, quer porque eles são dinâmicos, sofrendo alterações ao longo do tempo.

Segundo um dos entrevistados, a função de árbitro de futebol tem, na sociedade portuguesa, uma conotação negativa.

As considerações aqui encontradas estão de acordo com as referências que fizemos no capítulo correspondente, nomeadamente, de Sousa (1983), Reis (2005) e Gama et al (1991), relativamente às condicionantes físicas, emocionais e ambiente em jogo.

4.5. Risco

Qualquer cargo tem um conjunto de situações penosas ou de risco associado às atividades que desenvolve. Estas situações referem-se, no fundo, ao conjunto de aspetos negativos referidos pelos indivíduos que as desempenham ou as conhecem em pormenor.

Para o conjunto dos 15 elementos aos quais aplicámos a nossa entrevista, as situações penosas ou de risco identificadas para a função de árbitros de futebol 11 são as seguintes.

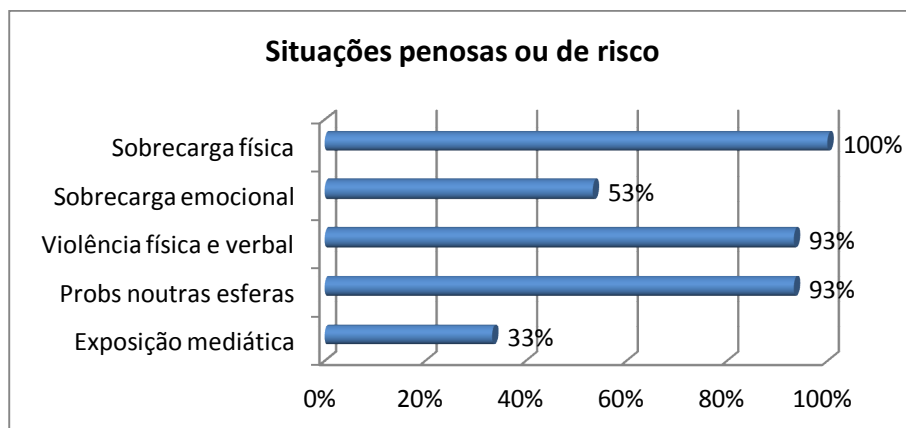


Ilustração 2- Situações penosas ou de risco associadas à arbitragem de futebol 11

4.5.1.Sobrecarga física

Todos os indivíduos entrevistados (100%) referiram a sobrecarga física como uma das situações penosas do desempenho da função de árbitro de futebol 11. Enquanto sobrecarga física foram aqui incluídas as referências a lesões desportivas (em jogo, treino ou durante a realização de provas de avaliação) e exposição ao esforço físico e cansaço daí resultante.

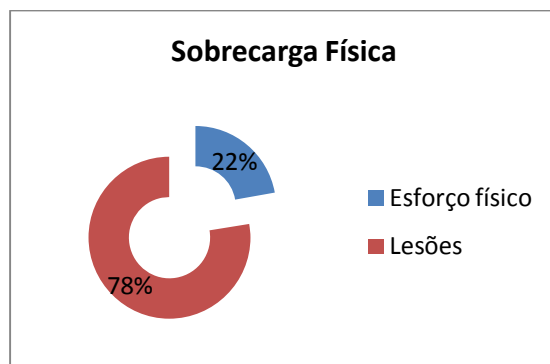


Ilustração 3 - Percentagem de referências dentro da Sobrecarga Física

4.5.2.Sobrecarga emocional

Apenas 8 indivíduos referem a sobrecarga emocional (53%), o que pode significar alguma subvalorização deste fator pelos entrevistados, já que na descrição das condições da atividade todos fazem referência às condições difíceis que a componente psicológica causa na atividade.

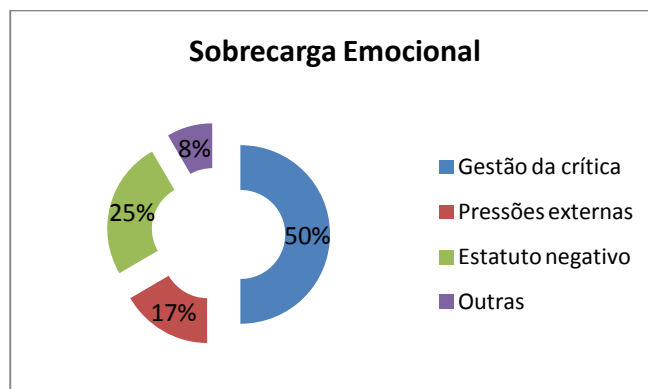


Ilustração 4 - Percentagem de referências dentro da Sobrecarga Emocional

Dentro da sobrecarga emocional foram incluídas referências: à gestão da crítica (50% das referências neste agrupamento), que se refere, quer à necessidade de lidar com a crítica (construtiva ou destrutiva – muitas vezes desleal, porque recorre a situações como análise de imagens em câmara lenta e várias repetições) de jogadores, adeptos, observadores (avaliações) e outros, como com a circunstância de ter de gerir a auto-crítica e lidar com as expectativas pessoais (descidas de categoria, auto-avaliação de desempenho); às pressões externas (25%), entendidas como a tentativa de coagir e pressionar o árbitro, pelo envolvimento externo (ambiente do jogo), a tomar decisões num determinado sentido; ao estatuto negativo que o papel de árbitro de futebol tem na sociedade (25%), associado à noção de que o árbitro “não tem adeptos”, pelo que se encontra sempre mais exposto à repressão e a outras circunstâncias (8%), como sejam o ter de lidar psicologicamente com a recuperação de lesões desportivas e a falta de apoio institucional sentida pelos árbitros (existe uma referência à falta da “presença” dos dirigentes da arbitragem nas atividades dos árbitros).

4.5.3. Violência física e verbal

A violência física e verbal tem bastante expressão nas referências dos entrevistados (93% dos entrevistados referem-se a este fator). Este aspeto prende com a exposição a agressões físicas e/ou verbais dos árbitros durante os jogos, mas também em espaços públicos fora do contexto dos jogos.

4.5.4. Problemas noutras esferas

Um outro aspeto que tem a mesma relevância em termos de referências dos entrevistados (93%) é o que se refere aos problemas que a arbitragem levanta noutras esferas da vida do árbitro, ou seja, refere-se à interferência negativa que o tempo dedicado à arbitragem tem na esfera profissional (com a diminuição das possibilidades de progressão, por exemplo) e familiar e social (pouco tempo e disponibilidade para dedicar à família e amigos).

4.5.5. Exposição mediática

A exposição mediática reúne 33% de referências e diz respeito às limitações impostas aos árbitros (essencialmente aos mais categorizados, por serem mais conhecidos do público em

geral), no que diz respeito aos locais a frequentar, pelas solicitações frequentes (autógrafos, injúrias,...) e ao impacto que as críticas têm também sobre os familiares próximos do árbitro.

4.5.6.Outras

Por último, existem 3 referências (20%) que não se enquadram nestes agrupamentos criados e que se referem às circunstâncias de risco resultantes das condições dos campos ou instalações, à possibilidade de ter acidentes de viação, dada a frequência das deslocações de automóvel e às consequências de eventuais ações disciplinares de que seja alvo, decorrentes da sua atividade.

Condições: Tipo de atividade mista, com tarefas individuais e coletivas que variam consoante a gestão de equipa feita pelo árbitro.

De horário variável, podendo implicar uma ocupação desde as 15 às 45h/semanais.

Com necessidade de utilização de vários instrumentos e recursos, mais ou menos técnicos e tecnológicos (como os equipamentos, apetrechos do árbitro, papel e caneta ou computador e internet, entre outros).

De desgaste rápido, devido ao stress associado aos ambientes dos campos e exigências físicas e mentais da direção de jogos, a atividade principal do árbitro desenvolve-se ao ar livre, em campos de futebol pelados ou relvados naturais ou sintéticos, com iluminação natural ou artificial e sob as mais diversas condições meteorológicas, em Portugal ou no estrangeiro. O árbitro realiza deslocações frequentes e de distância variável e tem necessidade de atualização técnica permanente para manter as suas competências na direção de jogos. Existe uma componente forte de relações inter-pessoais e contacto com diferentes culturas e meios.

As situações penosas mais preponderantes neste cargo são a sobrecarga física (esforço físico constante e lesões desportivas), a violência física e verbal a que os árbitros estão expostos e a interferência negativa que o exercício da atividade tem nas restantes esferas da vida do árbitro (profissional, familiar e social).

2. Atividades

O que efetivamente distingue um cargo de outro é o conjunto de atividades que têm de ser desenvolvidas pelo ocupante. Durante a aplicação das entrevistas, o pedido de descrição pormenorizada das atividades desenvolvidas pelos árbitros só foi feito aos próprios árbitros e não aos peritos, por se considerar que estes últimos, embora muito familiarizados com as necessidades dos primeiros, podem estar já descontextualizados (se já tiverem sido árbitros), ou não dominar ao pormenor tudo o que é necessário fazer.

Para a análise de dados referente às atividades desenvolvidas e devido à grande quantidade de informação recolhida, sentimos necessidade de agrupar as atividades em sub-grupos que caracterizam as principais áreas onde os árbitros desenvolvem trabalho. Esta criação de sub-grupos tem origem nos próprios entrevistados, porque quando questionados sobre todas as atividades que desenvolvem para a arbitragem, sentiram necessidade de se estruturar e seguiram, quase todos, a mesma opção de estrutura. Dentro destes sub-grupos e pela análise

de conteúdo das entrevistas, criámos os restantes agrupamentos, de forma a tornar os dados compreensíveis.

A estrutura final, na qual se baseia a análise das atividades é a seguinte:

Tabela 31 - Estrutura de organização das atividades, para análise de conteúdo

| 5. Atividades | |
|-----------------------------------|---|
| 5.1. Generalidades | Horário |
| | Sacos |
| | Deslocações |
| 5.2. Preparação Física | Treino Físico |
| | Massagem recuperação |
| | Treinos físicos em equipa |
| | Testes Físicos |
| | Atividades Verão |
| | Alimentação |
| | Controlo Peso |
| 5.3. Preparação Técnica e Teórica | Análise de jogos |
| | Núcleos |
| | Treino técnico |
| | Estudo das leis |
| | Cursos/Sessões |
| | Testes escritos |
| | Reuniões de equipa |
| | Eventos pontuais |
| 5.4. Preparação Mental | Livros técnicos |
| | Preparação Mental |
| 5.5. Preparação do Jogo | 5.5.1. Nomeação |
| | 5.5.2. Plano de Jogo |
| | 5.5.3. Documentos para o Jogo |
| 5.6. Dia do Jogo | 5.6.1. Reunião preparatória |
| | 5.6.2. Vistoria terreno jogo |
| | 5.6.3. Reunião com delegados/intervenientes |
| | 5.6.4. Supervisão atividades equipa |
| | 5.6.5. Aquecimento |
| | 5.6.6. Procedimentos regulamentares |
| | 5.6.7. Direção do jogo |
| 5.7. Pós-Jogo | Ficha apoio ao relatório |
| | Fichas de jogo |
| | Delegados |
| | Relatório Jogo |
| | Debriefing |
| 5.8. Outras | Observador |
| | Comunicação Social |
| | Formação |

2.1. Generalidades

Para o cumprimento das atividades do árbitro, este tem que ter alguns procedimentos, que podemos chamar de logística e que englobam atividades desde a organização semanal do seu horário para conciliar a arbitragem com as restantes ocupações (quando aplicável), ao cuidado e preparação dos equipamentos e instrumentos para as atividades, sejam elas os treinos ou os jogos, passando pelos procedimentos face às deslocações que, como já vimos, são muito frequentes na rotina dos árbitros.

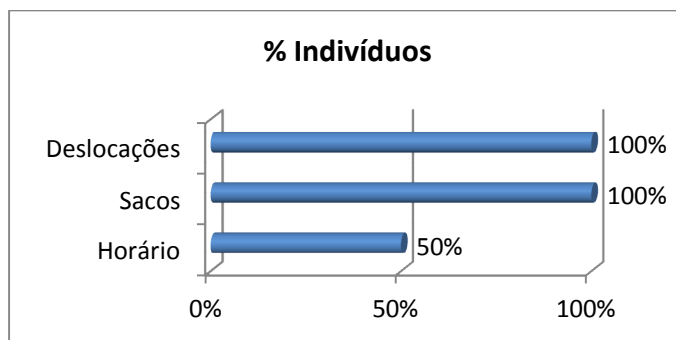


Gráfico 10 - Percentagem de indivíduos que referem aspetos gerais das atividades

Apenas 50% dos entrevistados afirmam ter necessidade de organizar o seu horário semanalmente para conciliar as atividades da arbitragem com as restantes, o que demonstra um grande nível de integração destas atividades na rotina semanal dos árbitros.

Quer as deslocações, quer a necessidade de organizar e preparar os sacos, são referidas pela totalidade dos entrevistados (100%).

2.2. Preparação física

Dentro deste sub-grupo incluem-se todas as atividades que o árbitro desenvolve em torno dos processos de obtenção e manutenção da condição física que, como vimos anteriormente, é um aspeto importante para garantir as condições ideais das suas funções.

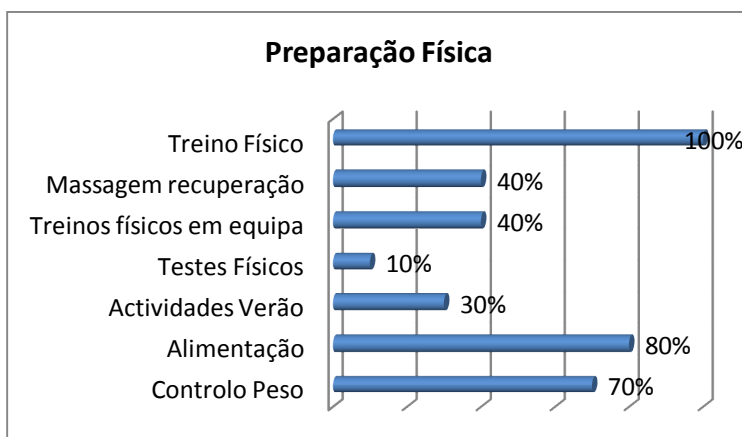


Gráfico 11 - Percentagem de referências para cada item da preparação física dos árbitros

O treino físico, aqui entendido como as sessões de treino físico levadas a cabo por cada árbitro entrevistado, incluindo as sessões obrigatórias (apenas na 1ª Categoria há obrigatoriedade de treino físico) e as opcionais, feitas por iniciativa do árbitro, é referido por 100% dos entrevistados. Estes treinos são usualmente realizados em espaços públicos (estádio universitário de Lisboa, estádios municipais ou de clubes). Os árbitros da 1ª Categoria treinam em centros de treino espalhados pelo país, com técnicos especializados (preparador físico, psicólogo e técnico de arbitragem) e as associações ou núcleos têm, em alguns casos, espaços

desportivos protocolados para utilização do árbitro, com possibilidade de recurso, ou não, a preparadores físicos.

Como o número de sessões de treino físico semanal está muito dependente da iniciativa e possibilidade de cada árbitro, encontramos uma carga semanal algo díspar, de entrevistado para entrevistado.

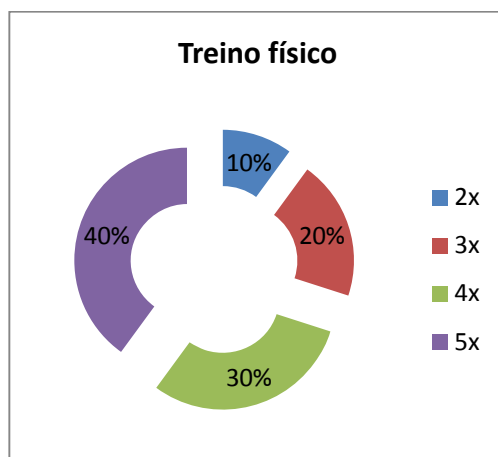


Gráfico 12 - Frequência semanal dos treinos físicos dos árbitros

Mais de metade dos árbitros entrevistados (70%), treina 4 vezes (30%) ou 5 vezes (40%) por semana, o que demonstra dedicação e noção da necessidade da boa condição física para a obtenção de boas prestações.

Alguns árbitros (4, dentro dos entrevistados) realizam massagem de recuperação, normalmente à 2ª feira, incluída num treino suave, considerado como treino de recuperação depois do esforço mais intenso do jogo.

40% dos entrevistados afirma realizar treinos físicos de equipa, ou seja, treinos físicos organizados por si, onde só estão presentes os elementos da equipa e que servem para os ganhos em condição física, mas também salvaguardam a necessidade de transmissão de informação técnica e o desenvolvimento do espírito de grupo.

Existe apenas uma referência à realização dos testes físicos para avaliação. Pensamos que isto se terá ficado a dever apenas a uma omissão não intencional dos entrevistados, já que todos estão incluídos na estrutura federada e têm de realizar testes físicos para avaliação, com carácter obrigatório. Esta omissão pode ter-se ficado a dever ao facto da solicitação feita aos árbitros ter sido para descrever as atividades realizadas semanalmente, por ordem cronológica e, só depois, complementar com atividades que não tivessem sido referidas em cada sub-grupo. Como a realização de testes físicos é pontual (depende das categorias mas, de uma forma geral, ocorre 2 vezes por ano), pode ter sido esse o fator que levou os árbitros a esquecerem-se de a referir.

Existe 30% de referências a atividades desportivas alternativas, realizadas fora dos períodos competitivos, a que os árbitros recorrem intencionalmente para manter alguma condição

física, sem terem de recorrer às atividades que normalmente realizam em treino, durante a época, como a corrida. Trata-se de modalidades como a natação, o BTT ou os desportos aquáticos que, não trazendo ganhos específicos para a função de árbitro, permitem a manutenção de um nível de condição física residual sobre o qual os árbitros vão trabalhar mais especificamente a partir da pré-época.

Quer seja por controlo de peso efetivo (70%), com recurso à balança, ou não, 80% dos árbitros entrevistados afirma ter cuidados com a alimentação, adaptando-a aos objetivos de condição física ao longo da época, embora só 1 indivíduo afirme ter plano nutricional para o efeito.

2.3. Preparação técnica e teórica

Neste sug-grupo incluem-se todas as atividades desenvolvidas pelo árbitro que visam o ganho em conhecimentos teóricos ou técnicos que fundamentem e façam melhorar a prestação na direção de jogos.

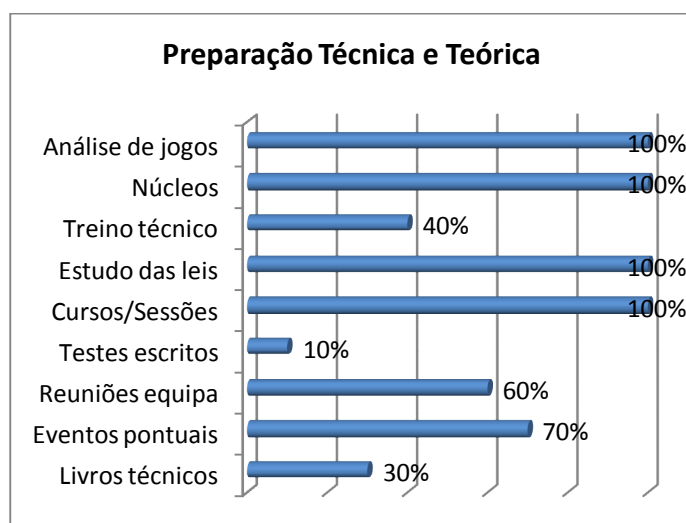


Gráfico 13 - Percentagem de referências para cada item da preparação técnica e teórica dos árbitros

Todos os árbitros entrevistados afirmam visualizar jogos de futebol. Esta visualização tem um sentido técnico de análise dos lances, ou seja, pressupõe ver os jogos sob o ponto de vista do trabalho desenvolvido pelo árbitro (decisões, movimentação, trabalho de equipa,...) e não apenas para fins de entretenimento.

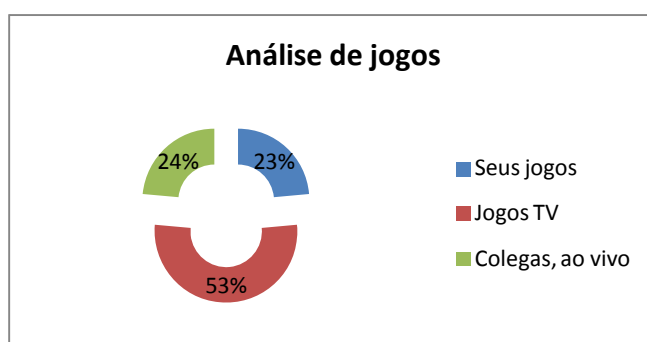


Gráfico 14 - Referências individuais à visualização e análise de jogos pelos árbitros

Quase a totalidade dos árbitros (90%), afirma que assiste a jogos na televisão, com o intuito de observar o desempenho de colegas árbitros e poder discutir os lances mais controversos à posteriori, com outros colegas. No entanto, apenas 40% dos árbitros visualiza imagens dos seus próprios jogos, o que poderia ser bastante proveitoso para detetar erros e encontrar soluções para prestações futuras. Consideramos que isto se fica a dever ao facto dos árbitros, à exceção dos da 1ª Categoria, não terem acesso às gravações dos seus jogos, a menos que providenciem eles próprios a gravação, ou peçam aos clubes que a realizam uma cópia. Estas duas formas de obtenção da gravação não são muito acessíveis, quer porque obrigam a que o árbitro se faça acompanhar de alguém para os jogos apenas para os gravar, quer porque tem de pedir ao clube o envio de material para a sua morada ou outra, motivo que leva a que a maioria dos árbitros não tenha acesso a gravações dos seus jogos. Os árbitros de 1ª Categoria são os únicos que têm acesso às gravações dos seus jogos de forma organizada pelo CA.

Por último, 40% dos árbitros afirma ainda que assiste a jogos arbitrados por colegas, ao vivo no estádio, com o propósito de retirar benefícios técnicos para si próprio ou para o observado, na medida em que pode haver uma conversa posterior onde são referidos os pontos positivos e negativos da performance do árbitro observado e discussão acerca de lances relevantes. Dos 4 árbitros que afirmam ver jogos de colegas ao vivo, 2 referem que fazem anotações para análise posterior e 1 diz realizar um relatório técnico que depois entrega ao colega.

A frequência de núcleos de árbitros de futebol é referida por 100% dos árbitros. Enquanto locais privilegiados para a troca de ideias e colocação de dúvidas, estes espaços de associativismo desportivo voluntário são férteis na disseminação de boas práticas e um apoio indiscutível à atualização técnica e teórica e ao desenvolvimento da carreira do árbitro, tendo uma grande aceitação por parte dos árbitros, como se verifica.

Apenas 40% dos árbitros refere a realização de treino técnico específico (análise e tomada de decisão de lances, em situação de treino intencional e sistematizado). Isto justifica-se pelo facto do treino técnico existir apenas nos centros de treino da liga. Este treino, orientado por técnicos de arbitragem em parceria com o preparador físico e o psicólogo, está integrado nas sessões de treino físico dos centros de treino. Por este motivo apenas os árbitros de 1ª Categoria e os que, por convite, frequentam estes centros de treino é que têm acesso a esta forma de preparação técnica.

No que diz respeito ao estudo das leis e regulamentos e à frequência de sessões técnicas ou cursos, existem referências da totalidade dos árbitros (100%). Isto acontece, por um lado, porque as sessões e cursos organizados pelos CA são obrigatórias para os árbitros, tendo uma frequência e estrutura específicas consoante a categoria a que são destinadas, por outro, porque como todos os árbitros estão sujeitos à realização de testes escritos, para além da direção de jogos, o estudo regular das leis e regulamentos é importante para manter desempenhos positivos, quer nos jogos, quer nas avaliações escritas. Mesmo dada esta obrigatoriedade de realização de testes escritos, apenas um árbitro referiu essa atividade, facto que justificamos pelo mesmo motivo apontado os testes físicos – omissão não intencional dos árbitros no momento da entrevista, por ser uma atividade não muito frequente durante o ano (frequência varia com a categoria do árbitro).

Mais de metade dos árbitros (60%) realiza reuniões de equipa, com o objetivo de preparação técnica e teórica. Estas reuniões, normalmente preparadas pelo árbitro, permitem o tratamento de assuntos técnicos/teóricos no seio da equipa, visando a clarificação de procedimentos e a melhoria do trabalho de equipa.

A maioria dos entrevistados (70%) afirma frequentar eventos pontuais como congressos, estágios, seminários ou outros, organizados pelas mais diversas entidades (incluídas na estrutura de arbitragem ou não), como forma de enriquecimento desportivo geral e específico referente à arbitragem. A leitura de livros técnicos, referentes à arbitragem ou ao futebol no geral é menos frequente, sendo referida apenas por 3 árbitros (30%).

2.4. Preparação mental

A preparação mental refere-se ao conjunto de atividades intencionalmente desenvolvidas que permite ao árbitro preparar-se psicologicamente para a direção dos jogos. Um aspeto muito importante a referir é o facto de apenas 50% dos entrevistados terem feitos considerações acerca deste sub-grupo, sendo que apenas 2 desses 5 árbitros consideraram à partida a preparação mental como um sub-grupo dentro das atividades do árbitro (os restantes 3 fazem referência a aspetos da preparação mental, mas incluem essas atividades noutros sub-grupos).

Pensamos que isto se deva à noção relativamente recente e talvez pouco aceite de que a preparação mental possa ter um contributo tão importante para o desempenho do árbitro como a preparação física e técnica/teórica, pelo que as práticas com aquela relacionadas só estão interiorizadas nos árbitros das categorias mais elevadas.

Tabela 32 - Referências feitas pelos árbitros relativas à preparação mental

| Indivíduo | Preparação mental |
|------------------|--|
| Ind_03 | Realiza exercícios específicos: visualização de situações de jogo no computador, para preparar para as situações que podem ocorrer em campo, exercícios de relaxamento, recorrendo a CD's próprios para o efeito, <u>exercícios para treinar foco atencional, planos mentais positivos</u> |
| Ind_06 | Realiza exercícios de treino mental (em paralelo ao treino físico e técnico); <u>Utiliza dinâmicas de equipa para ajudar à concentração</u> |
| Ind_07 | Prepara-se mentalmente (exercícios de relaxamento) |
| Ind_08 | Prepara-se mentalmente para o jogo (revê mentalmente a experiência anterior com as equipas em causa) |
| Ind_10 | Realiza exercícios de preparação mental |
| | Visualiza vídeos de decisões, antes dos jogos |

Pela análise das referências podemos concluir que a preparação mental referida pelos árbitros é composta, para além de outros aspetos menos sistematizados, pela realização de vários exercícios que visam a maximização da condição psicológica para a posterior direção do jogo, como por exemplo: visualização de lances de análise difícil, possíveis de ocorrer em jogo, exercícios de relaxamento; exercícios de foco atencional ou planos mentais positivos. Isto pressupõe o conhecimento desses exercícios e sua realização frequente.

Uma referência a salientar é a existência de exercícios de treino mental específicos incluídos nas sessões de treino físico e técnico onde o psicólogo, em trabalho coordenado com o

preparador físico e o técnico de arbitragem, orienta exercícios que junta à componente física e técnica, a componente mental.

Para além disto, as dinâmicas de equipa, aqui entendidas como o conjunto de procedimentos de preparação do jogo e para o jogo, aceites e realizadas de forma automática pela equipa de arbitragem, também se constituem como forma de preparação mental, pois favorecem os processos de focalização e concentração na tarefa. Pode depreender-se que ganha alguma importância neste contexto a chegada ao campo com a antecedência devida, por forma a realizar todas as tarefas previstas antes do início do jogo e o estabelecimento de rotinas dentro desse período de tempo.

2.5. Preparação do jogo

A partir do momento que é conhecida a nomeação, o árbitro desenvolve um conjunto de atividades que visam a sua preparação específica, tendo em conta as equipas em confronto, o local, dia e hora do jogo e o momento da competição em causa.

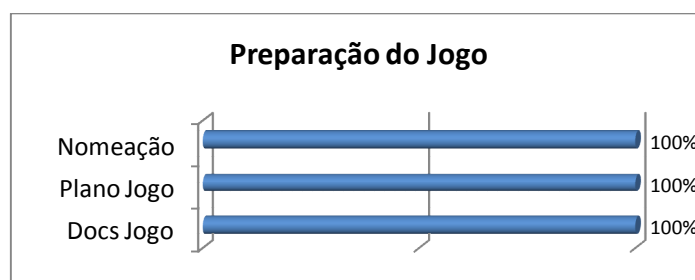


Gráfico 15 - Atividades desenvolvidas pelos árbitros para a preparação do jogo

2.5.1. Nomeação

Todos os árbitros (100%) são informados do jogo (ou jogos) que irão realizar no fim-de-semana através da receção da nomeação que lhes é enviada pelo CA respetivo. Essa nomeação é enviada por correio electrónico para os árbitros de 1ª Categoria e por mensagem de texto para o telemóvel para os árbitros das restantes categorias nacionais e distritais (no caso dos árbitros distritais, os entrevistados pertencem todos ao CA da Associação de Futebol de Lisboa, pelo que a forma de envio da nomeação pode ser diferente noutros distritos).

2.5.2. Plano de jogo

A planificação do jogo é prática comum a todos os entrevistados (100%) e corresponde à realização de duas tarefas: “scouting” (90%) e itinerário a cumprir no dia do jogo (100%).

O “scouting” é o levantamento de dados sobre as equipas por forma a conhecer melhor o seu enquadramento e forma de atuar, nomeadamente: classificação atual, últimos resultados, últimos resultados com o adversário em causa, treinador, jogadores efetivos usualmente utilizados, substituições mais comuns, forma de jogar (técnica e disciplinar), jogadores com

mais castigos disciplinares, possibilidade de subida ou perigo de descida na divisão correspondente,...

Algumas equipas têm estes dados bastante acessíveis em *sítes* desportivos online ou nos sites e blogues oficiais dos clubes. Esta acessibilidade é maior quanto melhor a divisão em que a equipa compete (as equipas que disputam as ligas profissionais têm mais informação e mais acessível do que as equipas distritais).

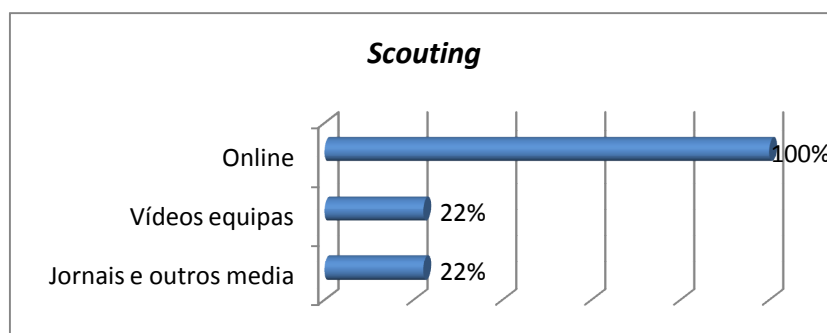


Gráfico 16 - Fontes de dados para realização do *scouting* (parte integrante do plano de jogo)

Para além da recolha de dados objetivos disponíveis online para a caracterização das equipas (100% dos árbitros que realizam *scouting*), alguns árbitros (20%) visualizam vídeos de jogos dessas equipas e informação disponível nos meios de comunicação social (20%), de forma a anteciparem a forma correta de abordar o jogo, nomeadamente face à vertente disciplinar, movimentação em campo ou outras. A fraca frequência de referências a esta forma de complementar a informação sobre as equipas pode, eventualmente, ser justificada pelo facto dela depender da disponibilidade de imagens em vídeo de jogos ou notícias acerca das equipas em causa, tal como explicado anteriormente.

Por sua vez, o itinerário reúne o conjunto de informações sobre as horas e local de encontro, percurso a realizar, eventuais refeições a realizar, local e características do estádio e outras informações mais gerais como o estado do tempo, os equipamentos e a indumentária a utilizar. Se o jogo, devido à distância em relação à residência do árbitro, implicar estadia em hotel, estão também neste documento as indicações referentes ao hotel onde a equipa de arbitragem vai pernoitar na véspera do jogo. Existem apenas 3 referências de árbitros entrevistados no que diz respeito à necessidade de recorrer à estadia em hotel. Esta fraca frequência fica a dever ao facto das estadias serem frequentes apenas para os árbitros da 1ª categoria (nacionais e internacionais) e para as deslocações às ilhas dos árbitros das competições nacionais (poucas vezes por ano), sendo que nunca acontece nos jogos distritais.

2.5.3.Documentos para o jogo

Em paralelo ao documento de planeamento, os árbitros preparam também os documentos para o jogo (100%).

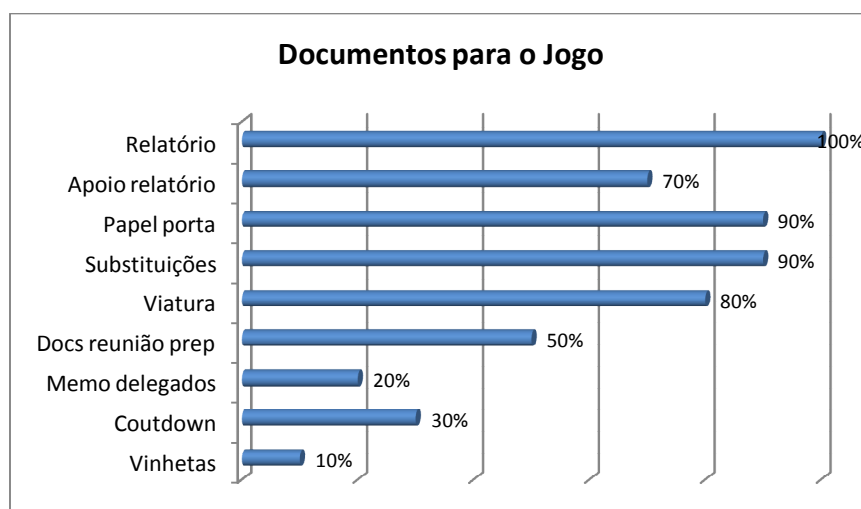


Gráfico 17 - Documentos preparados pelo árbitro para o jogo que vai dirigir

Tal como seria de esperar, 100% dos árbitros preparam o relatório de jogo para levar para o jogo e preencher no final com as ocorrências. Este é o único documento obrigatório e imprescindível já que os restantes, mesmo quando recomendados pelos CA não são imprescindíveis.

Para o preenchimento desse relatório, a maioria dos árbitros (70%) opta por ter um documento que denominamos de ficha de apoio ao relatório (cada árbitro dá-lhe a estrutura que achar correta), onde regista todas as ocorrências do jogo.

O papel com a indicação da equipa de arbitragem, para colar na porta da cabine dos árbitros (ou em local próprio, devidamente exposto para consulta das equipas) é referido por 90% dos árbitros, tal como os papéis para entregar às equipas para serem dados aos árbitros assistentes com os números dos jogadores envolvidos aquando de uma substituição (nas ligas profissionais e nas competições nacionais existem papéis próprios, que deve ser o árbitro a fornecer).

Existe um documento onde são registadas as condições da viatura da equipa e arbitragem e que deve ser assinado, antes do início do jogo, pelos delegados das equipas, força policial e árbitro, salvaguardando algum dano que o carro possa sofrer à posteriori. Este documento é obrigatório nas competições nacionais e nos jogos de alguns distritos, mas não em todos ou nas competições profissionais, pelo que se justifica que a referência a ele não tenha sido unânime (80%).

Metade (50%) dos árbitros entrevistados tem documentos de apoio à reunião preparatória que fazem com a equipa antes do jogo. Estes documentos podem ser ficheiros de texto ou mesmo apresentações que ajudam o árbitro a conduzir a referida reunião, de forma a não ser esquecido nenhum assunto importante.

Com o mesmo objetivo, mas em relação à conversa que é tida com os delegados das equipas antes dos jogos, 20% dos árbitros referem que têm um memorando com as indicações a dar aos delegados, sendo que um deles utiliza esse memorando apenas para se guiar na

transmissão das informações, enquanto o outro entrega mesmo o documento aos delegados das equipas intervenientes no jogo.

30% dos árbitros produzem ainda um documento que denominámos “coutdown” onde estão descritas todas as atividades a realizar pela equipa de arbitragem e pelos restantes intervenientes no jogo, desde a chegada da equipa de arbitragem às instalações, até ao início do jogo, de forma a salvaguardar o cumprimento atempado dos procedimentos. Este documento é afixado pelo árbitro na porta da cabine da equipa de arbitragem ou nas portas dos balneários das equipas, de forma a poder ser consultado pelos delegados respetivos delegados.

Existe uma última referência às vinhetas que existem com o nome, número e código de barras associado a um determinado árbitro. Estas vinhetas substituem a assinatura do árbitro no relatório de jogo, mas são utilizadas apenas nas competições organizadas pela Associação de Futebol de Lisboa e, mesmo aí, são recentes e não obrigatórias, motivo pelo qual existe apenas uma referência (10%).

2.6. Dia do Jogo

Existem atividades frequentes que dizem respeito ao dia em que o jogo se realiza. Estas atividades dependem da categoria do árbitro, da hora e local do jogo, entre outras coisas, mas podem ser sistematizadas, por ordem cronológica, como a seguir se apresenta.



Gráfico 18 -Atividades desenvolvidas pelos árbitros no dia do jogo, por ordem cronológica

2.6.1.Reunião preparatória

A reunião preparatória para o jogo consiste num momento mais ou menos formal em que os árbitros conversam com os restantes elementos da equipa acerca do jogo que vão realizar. Tem por base o plano de jogo que foi anteriormente produzido e pode ser uma conversa ou uma sessão mais orientada, com recurso a um guião para serem abordados determinados assuntos ou, por exemplo, com recurso a apresentações multimédia. Esta reunião não é obrigatória, depende da iniciativa do árbitro, embora seja frequentemente realizada (80% dos entrevistados referem-na).

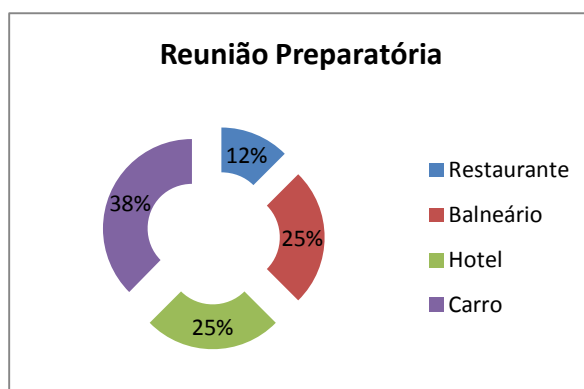


Gráfico 19 - Locais escolhidos pelos árbitros para a realização da reunião preparatória para o jogo

Alguns árbitros (38% dos que realizam reunião preparatória) optam por fazer a reunião no carro, durante a viagem para o jogo, por ser um período de tempo que pode ser aproveitado para a focalização no jogo. Pode ter o inconveniente de não ser dada a atenção devida aos assuntos tratados e tem o contra do árbitro ou um dos outros elementos ir a conduzir, pelo que nunca estará completamente focado na conversa (e não há contacto visual).

Os árbitros que têm pernoitas frequentes a propósito da direção de jogos, optam por fazer a reunião no hotel (25%), aproveitando as condições de privacidade e conforto que estes espaços oferecem. No entanto, a maioria dos árbitros não frequentam hotéis a propósito dos jogos que vão dirigir.

Existe uma percentagem idêntica de árbitros (25%) que realizam a reunião preparatória no balneário, já no estádio, antes do início do jogo. Desta forma têm privacidade e podem estar completamente focados nos assuntos da reunião. Pode ter o inconveniente de ser demasiado próximo do início do jogo, em termos temporais e colidir com a necessidade de realizar outras tarefas obrigatórias antes do jogo.

Existe uma referência (12%) à realização da reunião no restaurante, antes do almoço, quando a equipa está a caminho do local do jogo. Dependendo das condições de privacidade oferecidas pelo restaurante pode ser uma boa opção, ou não.

2.6.2. Vistoria ao terreno de jogo

Está regulamentado que a equipa de arbitragem deverá fazer uma vistoria ao terreno de jogo, antes deste ter início, para se certificar que todas as condições que este apresenta estão de acordo com as determinações regulamentares.

Uma vez que é uma situação obrigatória, compreende-se facilmente uma frequência de 100% nas referências a esta atividade.

2.6.3.Reunião com os delegados/intervenientes

Uma outra situação igualmente regulamentada, é a ocorrência de um momento de contacto entre o árbitro/equipa de arbitragem e os delegados que representam as equipas (100%) e força policial (100%) ou, nos jogos das competições profissionais, com o seguinte conjunto de pessoas (100% dos árbitros da 1ª categoria): delegados da liga; delegados das equipas; diretor de segurança; diretor de imprensa; força policial e bombeiros.

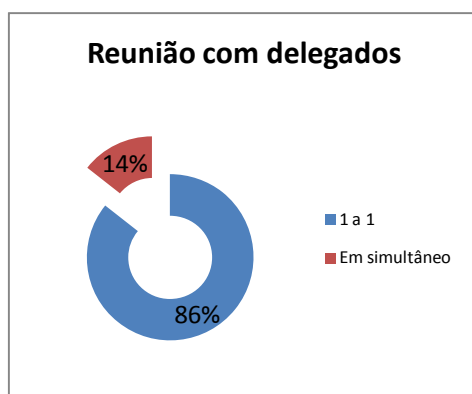


Gráfico 20 - Contacto feito pelos árbitros com os delegados das equipas

Para os árbitros das categorias nacionais (exceto 1ª) e distritais, a recomendação é para receber os delegados de forma alternada. NO entanto, existem árbitros (1 referência) que preferem pedir aos delegados para se organizarem para a reunião ser conjunta, pois assim evitam estar a repetir a mesma informação e garantem que ambos ouvem as mesmas instruções para o jogo.

Esta reunião serve para receber os documentos para o jogo preenchidos pelas equipas: a ficha de jogo onde estão indicados todos os elementos que irão participar no jogo, nas diversas funções (jogadores, treinador, delegados e outros técnicos) e os respetivos cartões de identificação; assim como para o árbitro entregar documentos como os papéis para serem utilizados nas substituições, conferir as bolas a utilizar no jogo e dar as indicações que considerar relevantes para o bom decorrer do jogo (1 indivíduo refere que entrega um memorando escrito aos delegados das equipas, com as indicações para o jogo).

2.6.4.Supervisão das atividades da equipa

Os árbitros têm necessidade de supervisionar atividades delegadas nos restantes elementos da equipa de arbitragem (50% de referências), pois existem algumas tarefas concretas que, sendo responsabilidade dos árbitros, são executadas pelos árbitros assistentes ou 4º árbitro (quando existe).

Tabela 33 - Atividades realizadas pelos AA ou 4ºA e supervisionadas pelo A, no dia do jogo

| Indivíduo | Atividade que supervisiona | Executante |
|------------------|---|-------------------|
| Ind_02 | Vistoria aos jogadores no túnel (jóias e equipamentos) | AA's |
| | Envio do relatório de jogo por fax | 4ºA |
| | Entrega das fichas de jogo aos delegados das equipas | 4ºA |
| Ind_03 | Entrega das fichas de jogo aos delegados das equipas | 4ºA |
| Ind_08 | Preparação de documentos para o jogo | AA2 |
| | Verificação e preparação das bandeirolas Bip | AA1 |
| Ind_08 | Perguntar às equipas quais as cores dos equipamentos que vão usar | AA1 |
| Ind_08 | Identificação de jogadores | AA's |
| Ind_09 | Identificação dos jogadores à saída da cabine | AA's |
| Ind_10 | Identificação dos jogadores | AA's |

As atividades identificadas resumem-se ao controlo da identificação e vistoria dos jogadores antes da entrada em campo, que é feita pelos árbitros assistentes, entrega das fichas de jogo aos delegados das equipas, no final do jogo e envio do relatório de jogo por fax (ainda no estádio), pelo 4º árbitro e algumas tarefas de preparação dos documentos e instrumentos para o jogos que estão muito bem definidas em algumas equipas (1 referência).

Parece-nos que a frequência de 50% à supervisão de tarefas e a escassa diversidade na descrição das atividades supervisionadas pode ficar a dever-se ao facto dos entrevistados não terem sentido necessidade de ser mais extensos na explicação desse domínio, já que o que lhes foi claramente pedido, foi para descreverem as tarefas realizadas por si próprios, o que pode ter deixado para 2º plano as que os outros elementos da equipa realizam, mesmo que sejam responsabilidade sua.

2.6.5. Aquecimento

Todos os entrevistados (100%) afirmam realizar aquecimento antes dos jogos. Este aquecimento é liderado pelo árbitro ou por um dos árbitros assistentes e está recomendada pela FPF uma estrutura determinada e duração de pelo menos 15 minutos (documento disponível online), no entanto, a sua realização não é obrigatória.

Existem 2 árbitros (20%), que referem que recebem massagem para favorecer o aquecimento, antes de o realizarem. Esta massagem é dada pelo massagista/fisioterapeuta da equipa visitada.

2.6.6. Procedimentos regulamentares

O conjunto de tarefas regulamentares que se realizam temporalmente entre a saída da equipa de arbitragem para o túnel de acesso ao campo e o início do jogo propriamente dito, estão descritas neste agrupamento.

Segundo os entrevistados, estamos a referir-nos: à reunião da equipa de arbitragem no túnel de acesso para entrada em campo das três equipas em conjunto (20% de referências), (este momento pode também ser aproveitado para confirmar mais uma vez a regularidades dos

equipamentos dos jogadores – 1 referência) e a realização da saudação (30%), que culmina com os cumprimentos mútuos entre as equipas envolvidas e a realização do sorteio (40%), na presença dos restantes elementos da equipa de arbitragem e dos capitães de equipa, para definir qual a direção do ataque das equipas na primeira parte e a qual pertence o pontapé de saída.

Estes procedimentos, obrigatórios nas diferentes competições, têm frequências reduzidas de referências nas entrevistas (50%). Pensamos que isto possa dever-se ao facto de serem procedimentos tão naturais e inerentes à direção do jogo, que os árbitros se referem apenas a esta última atividade, englobando nela os procedimentos regulamentares que tornam possível dar início ao jogo.

2.6.7. Direção do jogo

Como não podia deixar de se verificar, 100% dos árbitros entrevistados afirmam que uma das atividades do dia do jogo é apropriada direção do jogo.

Por não ser nossa intenção, neste trabalho, fazer uma descrição pormenorizada das tarefas inerentes à direção de um jogo de futebol 11 (pode constituir-se como um trabalho de pesquisa, só por si), não aprofundamos mais a análise deste item.

No entanto, será interessante referir que 90% dos entrevistados refere que revê os acontecimentos da 1ª parte e acerta estratégias para a 2ª parte, durante o intervalo, com os colegas de equipa.

2.7. Pós-Jogo

Depois de ser dado o apito final e as três equipas voltarem aos balneários, a equipa de arbitragem, liderada pelo árbitro, tem ainda algumas atividades a realizar.

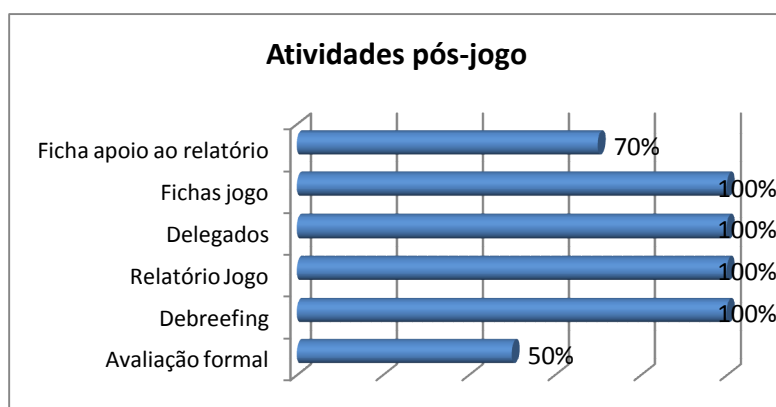


Gráfico 21 - Atividades desenvolvidas pelo árbitro depois do fim do jogo, em campo e fora dele

Uma vez que, como vimos anteriormente, nem todos os árbitros têm uma ficha de apoio à realização do relatório, é normal que nem todos refiram a atividade de a preencher após o término do jogo (70%).

O preenchimento das fichas de jogo para devolver às equipas num segundo momento de contacto com os delegados e o preenchimento do relatório de jogo, são procedimentos obrigatórios (100% para cada uma destas três atividades). De referir que, embora a responsabilidade pelo preenchimento do relatório seja do árbitro, os restantes elementos da equipa de arbitragem são, segundo os regulamentos, solidariamente responsáveis pelo seu conteúdo.

O *debriefing* consiste na conversa mais ou menos formal acerca das ocorrências do jogo e de situações que tenham sido francamente positivas ou que necessitem de correção futura. É o momento ideal para ser feita a auto e hétero-avaliação por todos os elementos da equipa.

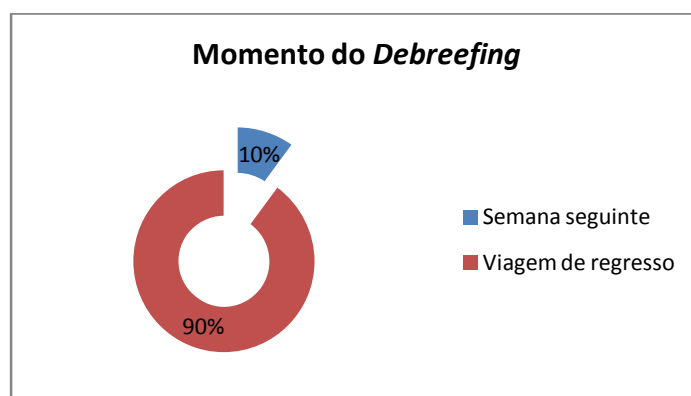


Gráfico 22 - Momento de realização do *debriefing* referido pelos árbitros

A grande maioria dos árbitros (90%) realiza esta atividade na viagem de regresso a casa. Três elementos (30%) referem que em alternativa ao carro, pode acontecer procurarem um local calmo (um café, por exemplo), para realizar o *debriefing*. Apenas 1 árbitro (10%), refere que prefere fazer o *debriefing* durante a semana seguinte ao jogo, porque todos os elementos estão mais descansados e com outra capacidade de análise (favorecida por algum distanciamento temporal e emocional).

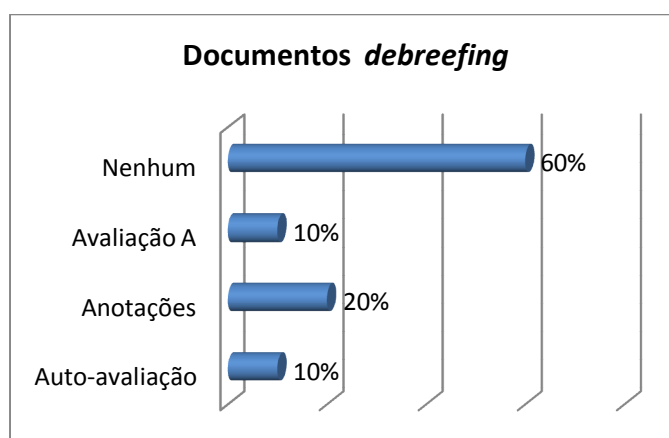


Gráfico 23 - Documentos produzidos pelos elementos da equipa de arbitragem no *debriefing* do jogo

A maioria dos árbitros não produz nenhum documento quando realiza o *debriefing* (60%). Entre os que produzem, temos 2 árbitros (20%) afirmam produzir anotações acerca das situações discutidas, para serem trabalhadas de futuro, 1 (10%) afirma ser elaborado um registo de avaliação do árbitro, fruto das opiniões dos árbitros assistentes e 1 (10%) refere que, todos os elementos da equipa, produzem uma ficha de auto-avaliação, ou seja, um documento onde fazem considerações sobre o seu próprio desempenho.

Esta fraca produção de documentos que possam ser utilizados posteriormente para a correção de problemas detetados pode ficar a dever-se, na nossa opinião, a alguma saturação face ao jogo (que faz com que, depois de terminado, os elementos tenham alguma resistência a debruçarem-se sobre ele) e, eventualmente, a alguma falta de perceção da utilidade de documentos deste tipo como ferramentas para otimizar o desempenho (tanto mais quanto menos forem os momentos de avaliação formal – observações ou assessorias).

Referências à avaliação formal são feitas apenas por 50% dos entrevistados e referem-se à receção do relatório técnico, por *email* (4 referências das 5 encontradas) e à conversa presencial com o observador, depois do jogo (1 das 5 referências).

O facto de apenas metade dos entrevistados ter referido esta atividade, pode justificar-se pelo facto do número de vezes que alguns árbitros têm observador (elemento que elabora o relatório técnico) ser muito inferior ao número de jogos efetivamente dirigidos numa época desportiva, pelo que, quando questionados para descrever uma semana típica de arbitragem, pode não lhes ocorrer a atividade. Por outro lado, a referência única à conversa presencial com o observador faz sentido, pois foi feita pelo árbitro internacional entrevistado. Ao nível das competições nacionais os árbitros não têm contacto direto com os observadores, apenas recebem por correio eletrónico o produto da sua observação (relatório técnico, que se constitui como fator de avaliação formal do árbitro). Já a nível internacional, embora a receção do relatório técnico seja igualmente feita via *email*, a equipa de arbitragem tem uma reunião depois do jogo com o observador, onde os aspetos relevantes do jogo são mencionados e as recomendações são feitas diretamente ao árbitro em causa.

2.8. Outras

Por último, para terminar de descrever as atividades referidas pelos árbitros, agrupámos neste sub-grupo duas atividades que, sendo de referência pouco frequente pelos árbitros, podem ter alguma importância no conjunto das restantes: relação com a comunicação social (20%), na cedência de entrevistas (árbitros mais mediáticos) e participação em iniciativas formativas, sejam elas em sessões técnicas (dos núcleos, associações distritais ou comunicações incluídas nos cursos da FPF) ou participações como oradores (em congressos, conferências e outros), visando a formação ou informação acerca da arbitragem.

Atividades

Generalidades:

Organiza o horário diário/semanal de forma a conciliar as atividades referentes à arbitragem com as restantes;

Organiza o saco (para os treinos, ou para os jogos), preparando os equipamentos, calçado e instrumentos que necessita para cada circunstância;

Desloca-se, quer seja para as sessões de treino físico, sessões técnicas, cursos ou outras situações de preparação e para os jogos, neste último caso, indo buscar e deixar os AA aos locais combinados.

Preparação física:

Realiza as sessões de treino físico, em locais variáveis, com ou sem orientação técnica presencial, entre 2 a 5 vezes por semana;

Recebe massagem de recuperação, para ajudar a recuperar do esforço do jogo;

Organiza, prepara e lidera treinos físicos de equipa;

Realiza testes físicos para avaliação, aplicados pelo CA da FPF e/ou associações distritais, consoante a categoria a que pertence;

Realiza atividades desportivas alternativas, fora de época, para manter um nível residual de condição física;

Coordena alimentação com os objetivos de condição física;

Controla o seu peso.

Preparação técnica e teórica:

Visualiza e analisa jogos de futebol 11 na TV (seus e de colegas) e ao vivo;

Participa nas sessões técnicas do núcleo de árbitros de futebol;

Realiza treinos técnicos, paralelamente aos físicos, com o acompanhamento do técnico de arbitragem, em parceria com o preparador físico e o psicólogo;

Estuda leis do jogo, normas e regulamentos;

Realiza vídeo-testes, recorrendo a *softwares* informáticos criados para o efeito;

Participa em fóruns *online*, onde se colocam questões sobre lances de jogo e outras questões técnicas;

Participa nas sessões técnicas e cursos do CA da FPF e/ou associações distritais, consoante a categoria a que pertence;

Realiza testes escritos para avaliação, aplicados pelo CA da FPF e/ou associações distritais, consoante a categoria a que pertence;

Organiza, prepara e lidera reuniões de equipa, para esclarecimento de dúvidas e sistematização de procedimentos;

Participa em eventos pontuais, como estágios, congressos, seminários, ou outros de enriquecimento desportivo geral ou relativos à arbitragem em particular;

Lê livros técnicos, relacionados com o futebol no geral, ou a arbitragem em particular.

Preparação mental:

Realiza exercícios de maximização da condição psicológica (visualização de lances de análise difícil prováveis de ocorrer em jogo, exercícios de relaxamento, exercícios de foco atencional, planos mentais positivos ou outros);

Realiza treino mental, paralelamente ao treino físico e técnico, com o acompanhamento do psicólogo, em parceria com o preparador físico e o técnico de arbitragem;

Favorece a criação de dinâmicas de equipa que facilitam a concentração e focalização no jogo.

Preparação do Jogo:

Recebe a nomeação e envia-a ou confirma-a com os colegas de equipa;

Elabora o plano de jogo, nomeadamente o *scouting* e o itinerário, incluindo dados sobre as equipas e o percurso e local de realização do jogo;

Prepara os documentos necessários para a realização do jogo (relatório, papel de constituição da equipa de arbitragem, papéis para as substituições, ficha de apoio ao relatório, papel da viatura, documentos de apoio à reunião preparatória, memorando para indicações aos delegados das equipas e *countdown*).

Dia do Jogo:

Realiza a reunião preparatória do jogo, com os restantes elementos da equipa, em local variável, escolhido por si;

Realiza a vistoria ao terreno de jogo, com os restantes elementos da equipa de arbitragem, para identificar e pedir a correção de alguma anomalia face aos regulamentos de jogo;

Realiza reunião com os delegados das equipas, força policial e representantes dos restantes intervenientes no jogo (se aplicável), antes do início do jogo, para receber a documentação das equipas e confirmar as cores dos seus equipamentos, dar as indicações, entregar os papéis para as substituições (se aplicável) e verificar o estado das bolas para o jogo;

Supervisiona a realização das atividades delegadas por si nos restantes elementos da equipas de arbitragem;

Recebe massagem para favorecer o relaxamento e posterior aquecimento muscular, dada pelo massagista/fisioterapeuta da equipa visitada;

Realiza aquecimento para o jogo, em campo, com a restante equipa de arbitragem (à exceção do 4º árbitro, quando exista);

Junta-se às equipas que irão disputar o jogo, no túnel de acesso ao campo, para fazerem a entrada conjunta em campo;

Realiza a saudação e cumprimenta ambas as equipas;

Realiza o sorteio, na presença dos restantes elementos da equipa de arbitragem e dos capitães de equipa, para definir qual a direção do ataque das equipas na primeira parte e a qual pertence o pontapé de saída;

Dirige o jogo, com a colaboração dos restantes elementos da equipa de arbitragem;

Discute e analisa as ocorrências da 1ª parte, ao intervalo, com o intuito de adotar estratégias para um melhor desempenho na 2ª parte.

Pós-Jogo:

Preenche a ficha de apoio à realização do relatório de jogo, com a colaboração dos restantes elementos da equipa de arbitragem;

Preenche as fichas de jogo das equipas;

Entrega as fichas e jogo aos delegados das equipas, ou delega essa atividade no 4º árbitro;

Preenche o relatório de jogo, com a solidariedade responsável dos colegas de equipa;

Realiza o *debreefing* com os colegas de equipa para identificar os aspetos positivos e negativos dos seus desempenhos no jogo;

Regista, mentalmente ou em documentos próprios, as situações dignas de intervenção para corrigir em desempenhos futuros;

Reúne presencialmente com o observador para discutir as incidências do jogo e receber sugestões de melhoramento, para si, ou para restantes elementos da equipa (apenas nos jogos internacionais);

Recebe o relatório técnico (avaliação formal de desempenho), por email, analisa-a e partilha-a com os restantes elementos da equipa.

Outras:

Dá entrevistas à comunicação social, acerca do desempenho da sua função de árbitro de futebol 11;

Participa como orador em congressos, sessões técnicas, ou outras ações visando a formação ou informação acerca da arbitragem.

B. ESPECIFICAÇÃO DE CARGO

1. Saberes

Os saberes aqui referidos traduzem-se nos conhecimentos relativos a um domínio disciplinar científico, técnico ou tecnológico.

Pela análise das respostas dadas no momento da entrevista, é possível agrupar o conjunto de saberes identificados pelos entrevistados em 5 áreas complementares entre si: técnica; física; mental; relacional e áreas complementares. Esta complementaridade já tinha sido referida por Antunes e Reis (2007), Sousa (1983), Gama et al (1991) e Lima, em Gama et al (1998).

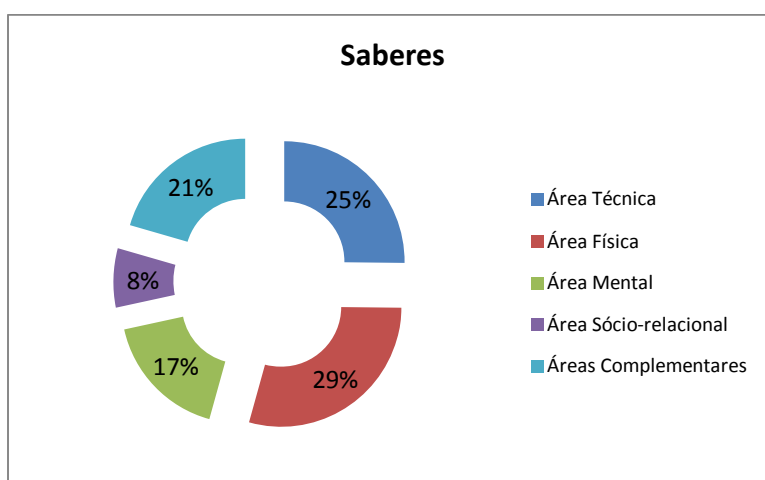


Gráfico 24 - Referências totais dos entrevistados, por área do saber considerada

1.1. Área Técnica

Considerámos como pertencentes à área técnica todos os domínios disciplinares que incluem conhecimentos que são direta ou indiretamente mobilizados pelos árbitros para melhorar o desempenho na direção de um jogo de futebol (26%).

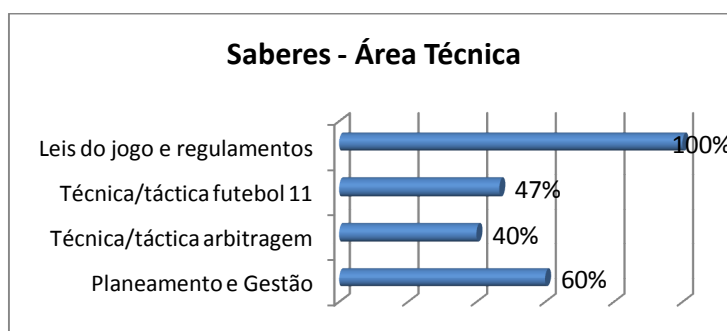


Gráfico 25 - Referências dos entrevistados a conhecimentos incluídos na Área Técnica

Considerando a missão primordial do árbitro, que definimos anteriormente, como a direção de jogos de futebol 11, zelando pela aplicação das leis de jogo e regulamentos, seria expectável a referência às leis do jogo e regulamentos da competição como conhecimentos a ser dominados pelo árbitro, tal como se verifica em todas as entrevistas (100%).

Aproximadamente metade dos entrevistados (47%), refere a necessidade de dominar conhecimentos referentes à técnica e tática do futebol 11, no sentido de perceber as dinâmicas do jogo e identificar as formas de jogar das equipas, para ajustar os seus próprios comportamentos, nomeadamente a movimentação, procurando colocações vantajosas para analisar os lances e ganhando capacidade de leitura de jogo que facilite, não só a movimentação, mas também a antecipação de lances onde a sua atenção e intervenção ganhem importância redobrada.

A par da capacidade de compreender o jogo desenvolvido pelas equipas em campo, o árbitro deve dominar também a técnica e tática de arbitragem (40%), ou seja, o conjunto de recomendações institucionais que orientam a interpretação das leis do jogo e dão recomendações em relação à sua aplicação. Uma destas 4 referências à técnica/tática de arbitragem refere-se, especificamente, à gestão do jogo ao nível disciplinar, todas as outras são referências genéricas às recomendações para árbitros.

O domínio de conhecimentos de planeamento e gestão é referido pela maioria dos entrevistados (60%).

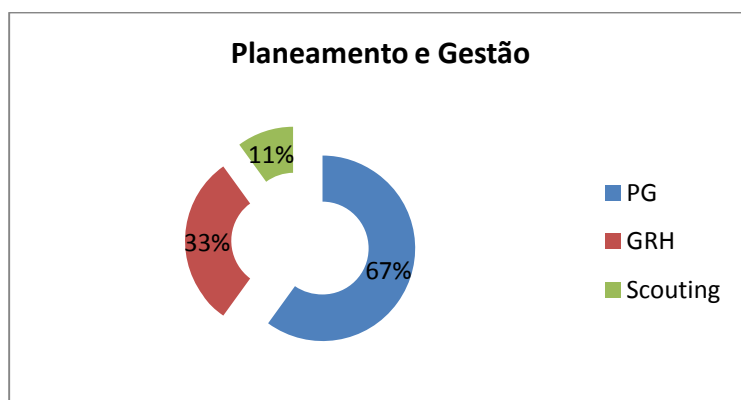


Gráfico 26 - Referências específicas feitas dentro do Planeamento e Gestão

Dos 9 elementos que referiram o Planeamento e Gestão, a maioria (6 ou 67%) utilizou o termo geral planeamento e gestão (PG), 3 (33%) fizeram referência específica à gestão de recursos humanos (GRH) e 1 (11%) falou concretamente no scouting, incluindo-o como domínio de conhecimento, provavelmente pela relevância que assume dentro do planeamento e gestão do árbitro, já que o scouting é parte integrante do plano de jogo (como vimos) e pode reunir, quer em quantidade, quer em qualidade, grande parte das tarefas de planeamento que o árbitro leva a cabo.

1.2. Área Física

Dentro desta área incluímos todos os domínios do conhecimento cujo impacto ocorre na capacidade de obter e manter os níveis de condição física desejados (29% do total das referências a saberes feitas pelos entrevistados). Como a obtenção de desempenhos físicos de excelência só acontece, de forma sustentada, no indivíduo saudável, existem conteúdos dentro da área física mais orientados para o treino e outros mais orientados para a saúde, enquanto condição de base para o desenvolvimento físico. Estes dados vão ao encontro de Sousa (1983), que apontava conteúdos como a preparação física, higiene primeiros socorros e alimentação, como relevantes para a arbitragem.

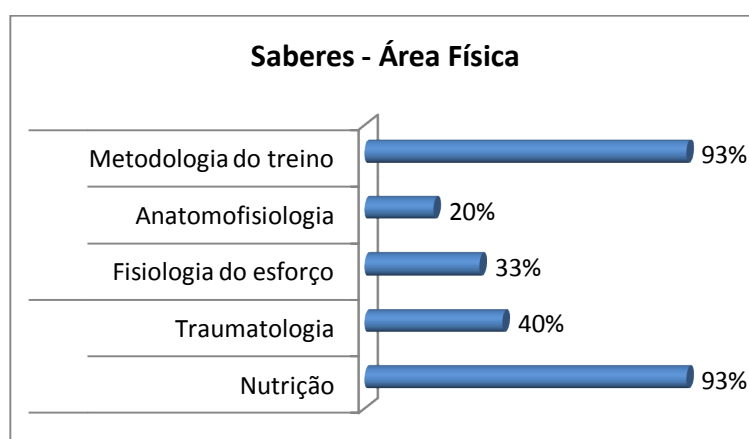


Gráfico 27 - Referências dos entrevistados a conhecimentos incluídos na Área Física

Quase a totalidade dos entrevistados (93%) afirma ser relevante o domínio de conteúdos dentro da Metodologia do Treino. Pensamos que esta forte frequência se fique a dever à percepção da importância da componente física no desempenho do árbitro o que justifica o domínio de conhecimentos básicos que permitam complementar o trabalho realizado pelos preparadores físicos, nos treinos, ou mesmo munir os árbitros das ferramentas essenciais para liderarem o seu processo de obtenção e manutenção da condição física quando não consigam ser acompanhados por técnicos especializados.

A anatomofisiologia foi referida (20%), pois segundo alguns entrevistados, os conhecimentos desta área permitem perceber melhor o funcionamento do organismo e tem importância quando relacionada (ou como base de entendimento) com a fisiologia do esforço (33%). Permitindo conhecer não só as estruturas do organismo, mas também a forma como responde ao esforço e se adaptam. Dois dos entrevistados referem as relações entre carga, fadiga, adaptação e repouso/sono como aspetos essenciais a compreender pelos árbitros.

Numa vertente não tanto do treino, mas mais abrangente (saúde), temos referência expressiva à nutrição (93%), que se prende com a necessidade que os árbitros têm de adaptar a sua alimentação aos objetivos de condição física e de controlo do peso e mais de metade dos entrevistados referem também a traumatologia (53%), enquanto área do saber que, da

perspetiva dos árbitros, pode trazer respostas às questões da lesão desportiva, no geral (prevenção e recuperação – 6 referências) e suporte básico de vida (1 referência) e primeiros socorros (1 referência), em particular.

1.3. Área Mental

Estão incluídos nesta área os conhecimentos que permitem ao árbitro o fortalecimento da sua condição psicológica e emocional para o desempenho da missão (17% das referências totais dos entrevistados relativas a saberes).

Tabela 34 - Referências dos entrevistados à Psicologia do Desporto (Saberes)

| Indivíduo | Psicologia | Modelo | Motivação | Gest emoc | Memória | At e conc | Imagética | Meditação |
|-----------|------------|--------|-----------|-----------|---------|-----------|-----------|-----------|
| Ind_01 | x | | | | | | | |
| Ind_02 | x | | | | | | | |
| Ind_03 | x | | | | | | | |
| Ind_04 | | | | | | | | |
| Ind_05 | x | | | | | | | |
| Ind_06 | x | | | | | | | |
| Ind_07 | x | | | | | | | |
| Ind_08 | x | | | | | | | |
| Ind_09 | x | | | | | | | |
| Ind_10 | x | | | | | | | |
| Ind_11 | x | x | x | x | x | | | |
| Ind_12 | x | | | | | | | |
| Ind_13 | | | | | | | | |
| Ind_14 | x | | | | | | | |
| Ind_15 | x | | | x | x | x | x | x |

Como se pode ver pelo quadro, 13 dos 15 entrevistados (87%) referem a Psicologia (agrupamos aqui referências à Psicologia, mais geral, ou à Psicologia do Desporto, mais específico). Dessas 13 referências, apenas 2 entrevistados são um pouco mais objetivos (de referir que esta maior objetividade surgiu dos peritos e não dos árbitros). Somos da opinião que a menor diversificação das respostas nesta área evidencia menor domínio da mesma, face a outras igualmente referidas pelos árbitros.

Será relevante perceber que os assuntos que têm destaque, dentro da psicologia do desporto, são todos os que possam ser considerados como *“preparação mental, técnicas e estratégias para atingir o sucesso e para lidar com a adversidade”*.

Segundo os entrevistados: o modelo referido diz respeito ao modelo mental das leis de jogo; em motivação incluem-se as motivações e interesses e o aumento do compromisso e do empenho; na gestão emocional fala-se não só da regulação emocional do árbitro, de uma forma geral, mas também, especificamente, do controlo da ansiedade e em relação à atenção e concentração temos várias temáticas, como tenção, atenção distribuída, focalização (inputs certos), controlo de distratores, prontidão mental, regulação do foco atencional (amplitude do foca) e a própria tomada de decisão. As referências à memória, imagética e meditação são nominais, não tendo havido dos entrevistados mais esclarecimentos dos conteúdos específicos destas áreas.

1.4. Área Sócio-Relacional

Tal como foi identificado anteriormente, nas condições da atividade de árbitro de futebol 11, existe uma componente forte de relações inter-pessoais e contacto com diferentes culturas e meios. Por este motivo, os conhecimentos relativos à área social e relacional assumem uma importância incontornável.

Não obstante a afirmação anterior, que nos parece correta, existem apenas 11 referências a saberes desta área (7% das referências totais dos entrevistados relativas a saberes), sendo a área do saber menos referida. Para além disso, o conjunto dessas referências foi feito por apenas 6 indivíduos (40% do total da amostra).

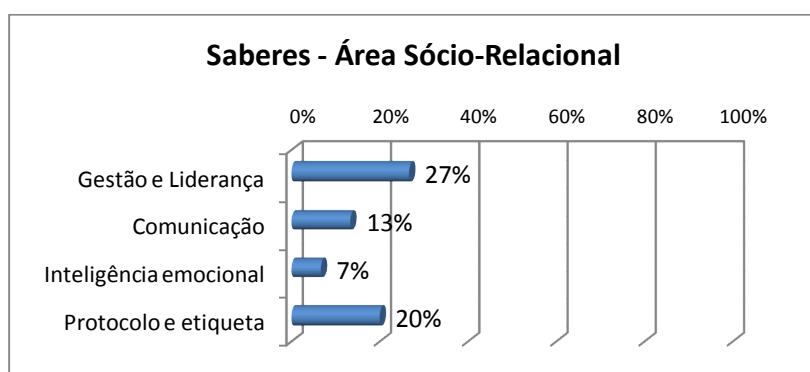


Gráfico 28 - Referências dos entrevistados a saberes incluídos na Área Sócio-Relacional

Dentro da área sócio-relacional o conteúdo que apresenta maior concordância entre entrevistados (4 indivíduos) é a gestão e liderança (27%), que inclui referências mais específicas ao trabalho de equipa (1) e ao coaching (2). O protocolo e etiqueta (20%) tem 3 referências e a comunicação 2 (13%), sendo que uma delas refere a relevância da comunicação ser considerada na sua vertente verbal e não-verbal. A inteligência emocional é referida apenas por 1 entrevistado (7%).

1.5. Áreas Complementares

Para além das áreas que podemos considerar mais específicas, existe um conjunto de conhecimentos que, sendo do domínio do cidadão comum, podem trazer vários benefícios à atividade do árbitro de futebol.

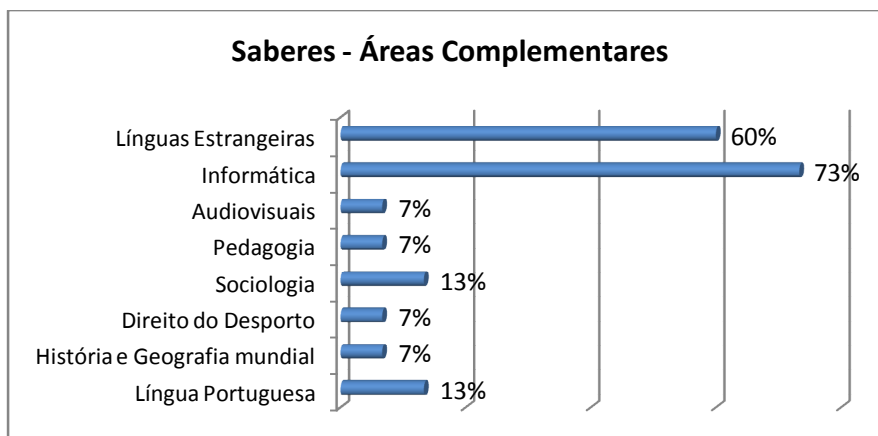


Gráfico 29 - Referências dos entrevistados a saberes considerados em áreas complementares

Da análise do gráfico é evidente o distanciamento em termos da frequência das referências feitas às línguas estrangeiras (60%) e à informática (73%), face aos restantes domínios referidos. Isto pode explicar-se pela possível perceção da necessidade do computador para facilitar a realização de várias atividades (principalmente de preparação dos jogos, como vimos) e, por outro lado, a importância do domínio de línguas estrangeiras para favorecer processos de comunicação, quer em Portugal, quer no estrangeiro.

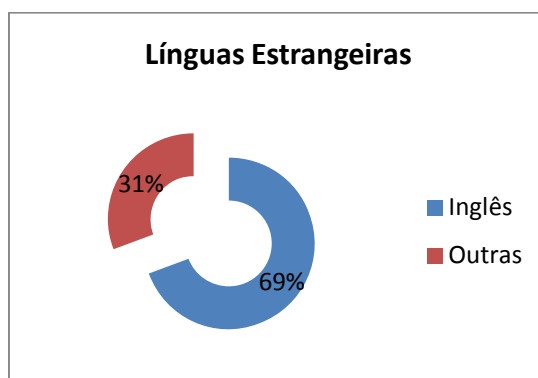


Gráfico 30 - Referências feitas pelos entrevistados ao Inglês ou a outras línguas estrangeiras

Das 13 referências que existem a línguas estrangeiras enquanto saber da área complementar, 69% são referências diretas ao inglês e 31% referem-se a outras línguas estrangeiras, como o espanhol, francês ou alemão. Estas outras línguas estrangeiras são entendidas, não como imprescindíveis (ao contrário do inglês que para além das competições internacionais e nacionais profissionais, até em jogos nacionais das categorias não profissionais já pode ser necessário – dada a existência de jogadores estrangeiros), mas em complemento, funcionando como elemento diferenciador entre árbitros.

O domínio da língua portuguesa (13%) é aqui entendido como chave do sucesso para aptidões como a oratória e a comunicação verbal escrita, que podem ser importantes no processo de afirmação do árbitro enquanto líder.

Igualmente com 2 referências (13%) temos a sociologia, especificamente das organizações, ou seja, sociologia aplicada às organizações, no geral, e à estrutura organizativa da arbitragem, em particular.

Os audiovisuais, a pedagogia, o direito do desporto e a história e geografia mundiais têm apenas 1 referência (7% cada) e constituem-se como domínios igualmente diferenciadores, embora não imprescindíveis, capazes de ter alguma influência positiva no desempenho do árbitro dentro e fora de campo quando o nível do árbitro é mais elevado, ou seja, os domínios mais comuns já estão relativamente controlados pelo árbitro.

| Saberes | | |
|-----------------------|--------|------------------------------|
| Área Técnica | | Leis do jogo e regulamentos |
| | | Técnica/tática futebol 11 |
| | | Técnica/tática arbitragem |
| | | Planeamento e Gestão |
| Área Física | Treino | Metodologia do treino |
| | | Anatomofisiologia |
| | | Fisiologia do esforço |
| | Saúde | Traumatologia |
| | | Nutrição |
| Área Mental | | Psicologia do Desporto |
| Área Sócio-Relacional | | Gestão e Liderança |
| | | Comunicação |
| | | Inteligência emocional |
| | | Protocolo e etiqueta |
| Áreas Complementares | | Línguas Estrangeiras |
| | | Informática |
| | | Audiovisuais |
| | | Pedagogia |
| | | Sociologia |
| | | Direito do Desporto |
| | | História e Geografia mundial |
| | | Língua Portuguesa |

2. Saberes-Fazer Técnicos

A operacionalização dos saberes técnicos, tecnológicos ou científicos incluídos nas áreas do saber anteriormente definidas resultam num conjunto de saberes-fazer que são, mais concretamente, o conjunto de competências técnicas do árbitro. Estas competências, que denominámos de aptidões, por serem originárias da aplicação das diferentes áreas do saber, podem igualmente ser organizadas em diferentes grupos de aptidões, tal como referido, embora de forma menos desenvolvida, por Sousa (1983), Pereira, Santos e Cillo (2007), Reis (2005), Gama et al (1991) e Lima (em Gama et al 1998).

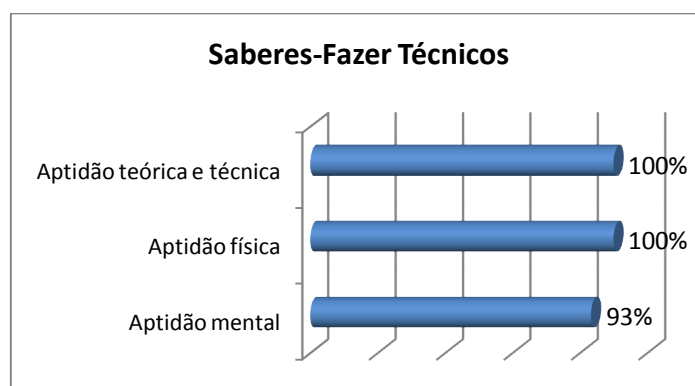


Gráfico 31 - Referências dos entrevistados a saberes-fazer técnicos

Praticamente todos os entrevistados apresentam referências aos conjuntos de aptidões teórica e técnica (100%), física (100%) e mental (93%).

2.1. Aptidão Teórica e Técnica

O conjunto das aptidões do árbitro relacionadas com a aplicação dos conhecimentos teóricos e técnicos é aqui considerado.

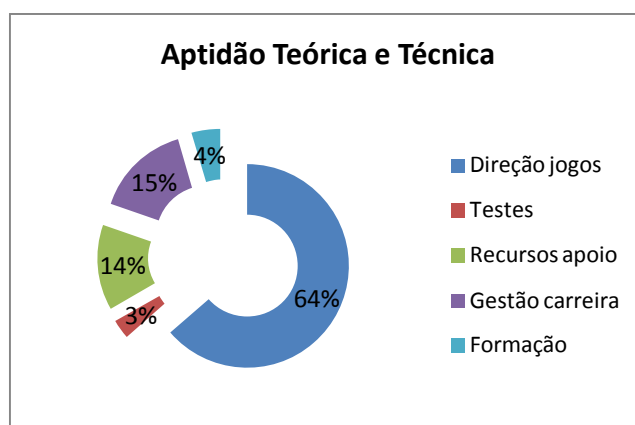


Gráfico 32 - Percentagem de referências dos entrevistados, de cada domínio do aspeto teórico e/ou técnico

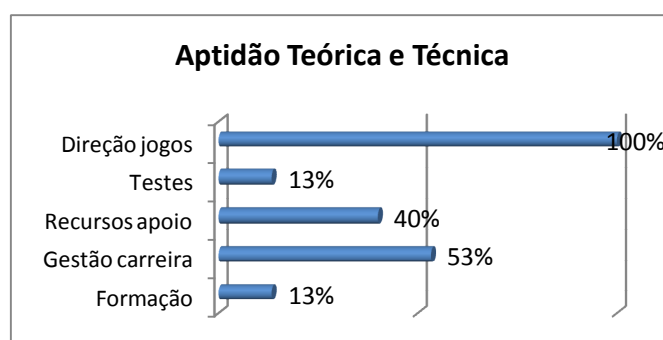


Gráfico 33 - Percentagem de entrevistados que refere cada domínio do aspeto teórico e/ou técnico

Do conjunto de todas as referências feitas pelos entrevistados que enquadrámos nas aptidões teóricas e técnicas (66), 64% dizem respeito à direção dos jogos. Dada que essa é a principal atividade do árbitro (como vimos na missão), é compreensível que não só a referência seja feita por todos os árbitros (100%), como exista esta frequência elevada de referências. Indicações coincidentes com esta tinham sido feitas por Gama et al (1991), Lima (1988) e Sousa (1983).

Tabela 35 - Aptidões evidenciadas na direção de jogos, segundo os entrevistados

| Ind | Direção de Jogos |
|------------|--|
| Ind 01 | Dirige jogos de futebol 11 |
| | Demonstra capacidade de concentração (na direção do jogo) |
| | Demonstra inteligência (na gestão de jogo) |
| Ind 02 | Interpreta acontecimentos do jogo para antecipar cenários possíveis |
| | Dirige jogos de futebol 11 optando pelas decisões adequadas |
| | Demonstra capacidade de leitura de jogo |
| | Demonstra capacidade de trabalhar em equipa |
| Ind 03 | Dirige jogos de futebol 11, aplicando sanções técnicas e disciplinares |
| | Domina as leis e regulamentos |
| Ind 04 | Conhece exaustivamente as leis do jogo e regulamentos, aplicando-os na direção de jogos de futebol 11 |
| | "Lê o jogo", adequando os seus comportamentos ao mesmo no sentido de otimizar o esforço e melhorar o desempenho |
| Ind 05 | Dirige jogos de futebol 11 com competência técnica e disciplinar |
| | Domina as leis e regulamentos |
| Ind 06 | Dirige um jogo de futebol 11 aplicando as leis vigentes |
| | Percebe o desenrolar de um jogo de futebol 11, adequando os seus comportamentos à leitura que faz do jogo |
| | Domina as leis e regulamentos |
| | Demonstra capacidade de trabalhar em equipa |
| Ind 07 | Ajuíza imparcial e inequivocamente um jogo de futebol de 11 |
| | Domina os aspetos técnicos (leis e regulamentos) e sua aplicação |
| | Domina a leitura de jogo (questões táticas das equipas que influenciam as opções acerca da movimentação do árbitro) |
| Ind 08 | Dirige um jogo de futebol 11 aplicando as sanções técnicas e disciplinares adequadas |
| | Demonstra forte capacidade de adaptação (leitura de jogo, meios, culturas,...) |
| Ind 09 | Dirige um jogo de futebol 11 aplicando as sanções técnicas e disciplinares adequadas |
| | Conhece as Leis e regulamentos e tem capacidade de as aplicar de forma correta |
| Ind 10 | Distingue situações para intervenção técnica e/ou disciplinar, em jogo, assim como escolhe a melhor colocação/movimentação |
| | Capacidade técnica, disciplinar e de "leitura de jogo": reatividade e proatividade |
| Ind 11 | Decide recorrendo ao modelo mental mais adequado ao sucesso (Leis do jogo) |
| | Interpreta as leis do jogo e atua de forma contextualizada em cada situação/jogo |
| | Orienta a sua movimentação e colocação no terreno de jogo e antecipa situações |
| Ind 12 | Dirige jogos de futebol 11 com competência técnica e disciplinar |
| | "Lê o jogo", adequando os seus comportamentos aos dos jogadores para antecipar jogadas e ficar em melhor situação de decidir |
| Ind 13 | Aplica as leis do jogo e regulamentos na direção de jogos de futebol 11 |
| | Lê o jogo, adequando os seus comportamentos aos dos jogadores |
| Ind 14 | Aplica as leis do jogo e regulamentos na direção de jogos de futebol 11 |
| | Conhece as Leis do Jogo |
| | Interpreta a teoria sobre arbitragem |
| Ind 15 | Aplica a teoria sobre arbitragem |
| | Dirige o jogo de futebol 11, aplicando as sanções técnicas e disciplinares adequadas às situações |
| | "Lê o jogo" adequando os seus comportamentos aos comportamentos das equipas, nomeadamente antecipando jogadas e situações onde é necessária intervir |
| Ind 15 | Gere o jogo de acordo com as características do mesmo, utilizando as recomendações específicas para árbitros consoante as ocorrências |

A aptidão teórica e técnica pode expressar-se de diversas formas. Na tentativa de resumir as ideias referidas na tabela acima, referente à forma como essa aptidão se manifesta na direção de jogos, podemos dizer que o árbitro de futebol 11, ao fazer uso adequado de diversos saberes, dirige jogos de futebol 11, tendo a colaboração dos restantes elementos da equipa (trabalho de equipa), aplicando as sanções técnicas e disciplinares de acordo com as leis e regulamentos. Mantém-se concentrado durante todo o jogo, lendo-o de forma a antecipar acontecimentos (proatividade), a otimizar o esforço e a melhorar o desempenho. Gere o jogo, consoante as características do mesmo, utilizando as recomendações específicas para árbitros, dependendo das ocorrências.

As referências a testes (13%), dizem respeito à capacidade do árbitro de realizar e obter aprovação nos testes teóricos a que é sujeito regulamentarmente.

Quase metade dos entrevistados fazem referência à aptidão para manusear os recursos de apoio (40%), nomeadamente através da pesquisa de informação para a produção, armazenamento e partilha de recursos informáticos (documentos escritos, apresentações, bases de dados, ou outros), que auxiliem na preparação para os jogos e melhoria do desempenho individual e da equipa.

Mesmo tratando-se de uma função não profissional, existe uma atenção evidente em relação à progressão e organização da carreira do árbitro que aqui se expressa por 53% de referências à gestão da carreira.

Tabela 36 - Referências feitas pelos entrevistados às aptidões referentes à gestão de carreira

| Ind. | Gestão da carreira |
|-------------|---|
| Ind 02 | Planeia a atividade a curto, médio e longo prazo Gere a sua carreira e sua imagem Capacidade de planeamento |
| Ind 03 | Gere a sua carreira desportiva (tem presente a importância da definição de objetivos) e planeia a atividade |
| Ind 05 | Planeia a atividade individual e de equipa (definição de objetivos, planeamento, gestão,...) |
| Ind 06 | Planeia jogos, épocas e treinos (define objetivos,...) |
| Ind 07 | Reconhece a estrutura em que está envolvido e compreende as interdependências funcionais e hierárquicas a que responde, identificando o seu papel e estatuto nessa estrutura, quer em termos presentes, quer em termos evolutivos |
| Ind 10 | Planeamento e gestão: logística, planeamento e preparação das atividades, nos diferentes prazos |
| Ind 14 | Ter capacidade de gestão pessoal |
| Ind 15 | Capacidade de gestão |

De forma resumida, em relação às aptidões referentes à gestão de carreira, pode dizer-se que o árbitro deve ter a capacidade de gerir a sua atividade, tendo em consideração o percurso que deseja realizar, recorrendo à definição de objetivos para nortear a sua ação.

Existem também 3 referências (13%) à formação, aqui entendida enquanto capacidade de dar formação a jovens árbitros, no âmbito da arbitragem (nas diferentes vertentes), ou mesmo de

informar outras audiências acerca destes conteúdos (treinadores, jogadores, jornalistas e público em geral).

2.2. Aptidão Física

O conjunto das aptidões do árbitro relacionadas com o processo de obtenção e manutenção de condição física é aqui considerado.

Tabela 37 - Referências feitas pelos entrevistados aos diferentes aspetos da aptidão física

| Ind. | SAÚDE | | | | | | TREINO | | | | |
|--------|---------|-------|-----|--------|--------|------|----------|-----|-------|---------|--------|
| | Aliment | Lesão | SBV | Doença | Imagem | Sono | Processo | CF | Organ | Aquecim | Testes |
| Ind_01 | | | | | | | X | X | | | |
| Ind_02 | X | | | | | | X | X | X | | |
| Ind_03 | X | x | | | | | X | X | | | |
| Ind_04 | | | | | | | X | X | | X | |
| Ind_05 | X | | | | | | X | X | | | |
| Ind_06 | X | x | | | | | X | X | | | |
| Ind_07 | | x | x | | | | X | X | | | |
| Ind_08 | X | | | | | | X | X | | | |
| Ind_09 | X | | | | | | X | | | | |
| Ind_10 | X | x | | | | | X | | | | |
| Ind_11 | X | | | | | | X | X | | | |
| Ind_12 | X | | | x | | | X | X | X | | |
| Ind_13 | X | x | x | | x | | | X | | | x |
| Ind_14 | X | | | | x | | | X | | | x |
| Ind_15 | X | | | | x | x | x | x | x | | |
| | 80% | 33% | 13% | 7% | 20% | 7% | 87% | 87% | 20% | 7% | 13% |

No que diz respeito à saúde (condição de base para os ganhos efetivos em condição física), existe uma maioria de referências (80%) que incidem nos cuidados a ter com a alimentação (escolha em quantidade e qualidade, de acordo com os objetivos de saúde e condição física). As restantes referências têm menos expressão e referem-se a processos de prevenção e tratamento de lesão (33%), intervenção no caso de doença súbita, com recurso a conhecimentos de suporte básico de vida (SBV – 7%), adoção de comportamentos que impeçam ou atenuem a ocorrência de doença (7%), cuidado com a imagem e harmonia nas dimensões corporais, exibindo um porte atlético (20%) e cuidados com o sono, de acordo com os objetivos de saúde e condição física (7%).

Relativamente ao treino, 87% dos entrevistados faz referência à importância de ter conhecimentos sobre o processo de treino, compreendendo e tendo capacidade para adaptar os planos de treino às condições e necessidades individuais. A maioria (87%) considera que a condição física (CF) do árbitro tem de ser superior à do indivíduo comum e 20% referem a importância de conhecer o funcionamento do organismo para perceber como é que o processo de treino induz à obtenção de melhorias. Existe uma referência (7%) à necessidade do árbitro conseguir liderar o processo de aquecimento, em campo, antes do jogo e duas (13%), que lembram a necessidade de ter sucesso na realização dos testes físicos obrigatórios.

A relevância dada à condição física vai ao encontro das perspetivas defendidas por Lima (em Gama et al, 1998), Reis (2005), Rebelo et al (2002) e Fernandes (2010).

2.3. Aptidão mental

O conjunto das aptidões do árbitro relacionadas com os processos mentais é aqui considerado.

Tabela 38 - Referências feitas pelos entrevistados aos diferentes aspetos da aptidão mental

| Ind. | Robustez | Controlo | Insucesso | Exercícios | Motivação | At. Conc. | Cognição | Outras |
|--------|----------|----------|-----------|------------|-----------|-----------|----------|--------|
| Ind_01 | | x | | | | | | |
| Ind_02 | x | | x | | | | | |
| Ind_03 | x | | | x | | | | |
| Ind_04 | | x | | | x | | x | x |
| Ind_05 | | | | | | | | |
| Ind_06 | | | | x | | x | | x |
| Ind_07 | | x | | x | | | | |
| Ind_08 | | | | x | | | x | |
| Ind_09 | x | x | | x | | | | |
| Ind_10 | | x | | x | | | | x |
| Ind_11 | | x | x | x | x | | x | |
| Ind_12 | x | x | | | | x | | |
| Ind_13 | | x | | | | | | |
| Ind_14 | x | | | | x | x | | x |
| Ind_15 | | | | x | x | x | x | x |
| | 33% | 53% | 13% | 53% | 27% | 27% | 27% | 33% |

A robustez mental, enquanto característica do árbitro que se refere a uma capacidade mental geral acima do indivíduo comum, é referida por 33% dos entrevistados. Estes indivíduos consideram que o árbitro deve ser possuidor de uma personalidade que o ajude na atividade, nomeadamente na forma como enfrenta as situações difíceis, mas também as fáceis. Esta necessidade tinha sido igualmente evidenciada por Antunes e Reis (2007), Reis (2005), Pereira, Santos e Cillo (2007), Lima e Serpa (em Gama et al, 1998) e Mascarenhas, Collins e Mortimer (2005).

O controlo tem referências de mais de metade dos entrevistados (53%) e refere-se ao domínio do árbitro sobre as emoções, quer sejam as suas, quer sejam as dos restantes intervenientes. Este aspeto está de acordo com o referido por Serpa (em Gama et al, 1998).

A um nível diferente do controlo emocional temos a gestão do insucesso (próprio e alheio), com 13% de referências e que se prende com sentimentos de frustração face às expetativas criadas, quer no desempenho na direção de jogos, quer nas classificações de final de época, ou outros objetivos pessoais que não sejam alcançados, quer pelo árbitro, quer pelos restantes elementos da equipa e que, por serem foco de situações negativas, o árbitro tem de saber gerir.

Mais de metade dos entrevistados (53%), refere a importância de conhecer e saber utilizar exercícios que favoreçam a preparação mental tendo em vista a otimização do rendimento (concentração, autocontrolo, gestão de stress, comunicação, focalização/concentração, ansiedade/stress, regulação da atenção, imagens positivas, imagética, exercícios de relaxação, ou outros que possam potenciar o desempenho).

A motivação intrínseca (empenhamento, persistência e desenvolvimento de paixão pela atividade) tem 27% de referências, assim como a atenção e concentração, capacidade que o

árbitro tem de manter durante longos períodos de tempo. Este aspeto está de acordo com Serpa (em Gama et al, 1998), que faz referência ao aumento do empenho na atividade.

Existem 4 entrevistados (27%) que fazem referência à competência cognitiva, incluindo aspetos como a inteligência, esperteza e capacidade de aprendizagem, que terão de ter uma expressão superior ao cidadão comum, nomeadamente quando aplicadas aos saberes que listámos inicialmente. Não obstante estas referências, um dos entrevistados que refere que uma capacidade de relação inter-pessoal desenvolvida será mais importante para o árbitro do que uma capacidade cognitiva acima da média.

Num último agrupamento foram incluídas outras qualidades psicológicas ou mentais referidas pelos entrevistados (33%). Estamos a referir-nos a qualidades como: capacidade de abstração, auto-conhecimento (noção das capacidades e limitações próprias); disciplina (rigor no cumprimento das tarefas, dentro e fora de campo), coragem e auto-confiança.

| Saberes-Fazer Técnicos | | |
|------------------------|--------|---|
| Aptidão Técnica | | Conhece exaustivamente as leis do jogo e regulamentos |
| | | Aplica os conhecimentos das leis de jogo e regulamentos na direção de jogos de futebol 11 |
| | | Decide, técnica e disciplinarmente, recorrendo ao modelo mental das leis do jogo mais adequado ao sucesso (reatividade) |
| | | Gere o jogo de forma inteligente, de acordo com as recomendações para árbitros |
| | | Interpreta acontecimentos do jogo para antecipar cenários possíveis (proatividade) |
| | | "Lê o jogo", adequando os seus comportamentos no sentido de otimizar o esforço e melhorar o desempenho (colocação e movimentação) |
| | | Demonstra capacidade de trabalhar em equipa, na direção de jogo |
| | | Realiza com sucesso os testes escritos regulamentares |
| | | Pesquisa e recolhe informação de diversas fontes para a produção de recursos informáticos de apoio à atividade (documentos, apresentações ou outros) |
| | | Manuseia os recursos informáticos para produzir, armazenar e partilhar recursos informáticos de apoio à atividade (bases de dados, documentos, apresentações ou outros) |
| | | Planeia os diversos aspetos da atividade a curto, médio e longo prazo (definição de objetivos), quer a nível individual, quer ao nível da equipa |
| | | Gere a sua imagem enquanto árbitro |
| | | Dá formação a jovens árbitros nas diversas vertentes da arbitragem, quando solicitado pelas estruturas responsáveis |
| | | Informa indivíduos relacionados com a arbitragem, ou não (treinadores, jogadores, jornalistas e público em geral), acerca de conteúdos das várias vertentes da arbitragem |
| Aptidão Física | Treino | Realiza performances que evidenciam uma condição física elevada |
| | | Controla o processo de obtenção e manutenção da condição física |
| | | Conhece e compreende o funcionamento do organismo (sistema músculo-esquelético) de forma a adaptar situações de treino/recuperação às características pessoais |
| | | Adapta os seus comportamentos de treino consoante a situação específica do jogo que vai ter e à sua capacidade |
| | | Conhece métodos de treino físico com a finalidade de trabalhar e desenvolver as suas capacidades físicas (resistência; velocidade e velocidade de reação) |
| | | Lidera o aquecimento antes do jogo |
| | | Faz boa gestão do esforço durante o jogo |
| | | Gere a sua preparação física em função do desenrolar da época desportiva, no sentido de elevar a sua condição física para os níveis desejados a cada momento |
| | | Doseia carga de treino/esforço e períodos de descanso para obter e manter níveis de condição física compatíveis com a atividade |
| | | Gere cargas de treino (evitando <i>sub</i> ou <i>overtraining</i>), adaptando-as às suas características pessoais |
| | | Compreende e adapta planos de treino à sua condição e necessidade em cada momento |
| | | Identifica e utiliza processos e métodos de treino adequados às suas necessidades |

| | | |
|--|----------------|--|
| | | de treino físico |
| | | Realiza com sucesso os testes físicos regulamentares |
| | | Compreende fenómenos de consumo energético, destruição e recuperação celular, adaptação e outros conceitos ligados à carga e ao treino físico |
| | Saúde | Adapta os comportamentos alimentares visando a melhoria da saúde (bem-estar físico e psíquico) e condição física (geral e em situações específicas de esforço) |
| | | Adota comportamentos que otimizam a recuperação face ao esforço |
| | | Conhece o funcionamento do aparelho músculo-esquelético, detetando eventuais problemas |
| | | Adota comportamentos de prevenção da doença |
| | | Adota comportamentos de prevenção, gestão e recuperação de lesões desportivas |
| | | Atua corretamente face a doenças súbitas (paragens cardiorrespiratórias) ou episódios de lesão, seus ou dos outros |
| | | Tem uma relação peso/altura adequada (imagem de atleta) |
| | | Adequa as horas de sono às necessidades de saúde e condição física |
| | Aptidão Mental | Realiza performances que evidenciam robustez mental |
| | | Demonstra capacidades cognitivas superiores ao indivíduo comum na aquisição e aplicação de saberes próprios da atividade (inteligência, esperteza e capacidade de aprendizagem) |
| | | Revela capacidade de domínio emocional, de si próprio e dos restantes intervenientes |
| | | Compreende os conceitos da Psicologia do Desporto relacionados com gestão emocional, memória e atenção e concentração |
| | | Conhece e aplica técnicas e exercícios de preparação mental de otimização do rendimento (autocontrolo, gestão emocional, comunicação, focalização/concentração, ansiedade/stress, regulação da atenção e imagens positivas, imagética, relaxação, ...) |
| | | Lida positivamente com o insucesso/frustração (própria e alheia) |
| | | Motiva para a atividade (a si e aos elementos da sua equipa) |
| | | Conhece-se a si próprio ao nível das competências (autoconfiança) e limitações |
| | | Demonstra capacidade de abstração |
| | | Demonstra capacidade de atenção e concentração, durante longos períodos de tempo |
| | | É rigoroso no cumprimento das tarefas, em jogo e fora dele |
| | | É persistente e empenhado na procura do alcance dos seus objetivos na arbitragem |
| | | Foca a atenção nos aspetos determinante, em cada situação de jogo |
| | | Controla a ansiedade, mantendo um comportamento adequado em jogo |
| | | Lida com naturalidade com audiências (controlo do stress), em jogo e fora dele |
| | | Recorre à meditação para alcançar estados de equilíbrio e reorganizar planos de ação |
| | | Demonstra coragem na sua atitude, dentro e fora de campo |

3. Saberes-Fazer Sociais e Relacionais

Os saberes-fazer incluídos nesta categoria referem-se às atitudes e qualidades pessoais, relativas à disposição para agir, reagir e interagir com os outros. Estas atitudes e qualidades, para além de inerentes à personalidade do árbitro, podem igualmente corresponder à operacionalização de alguns dos saberes técnicos, tecnológicos ou científicos anteriormente referidos.

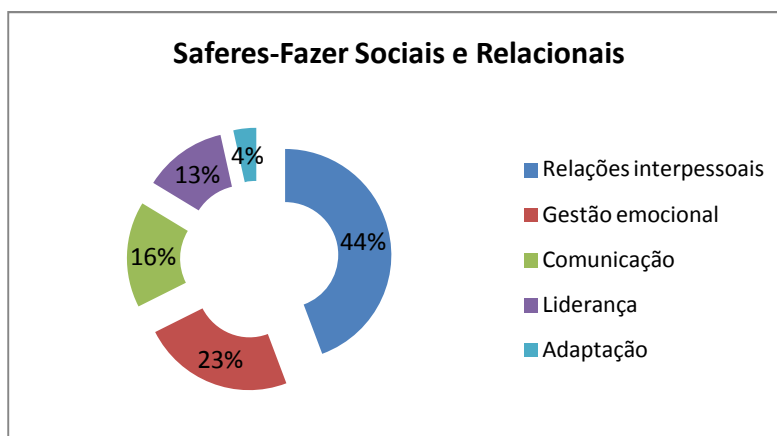


Gráfico 34 - Percentagem de referências dos entrevistados, de cada domínio do aspeto sócio-relacional

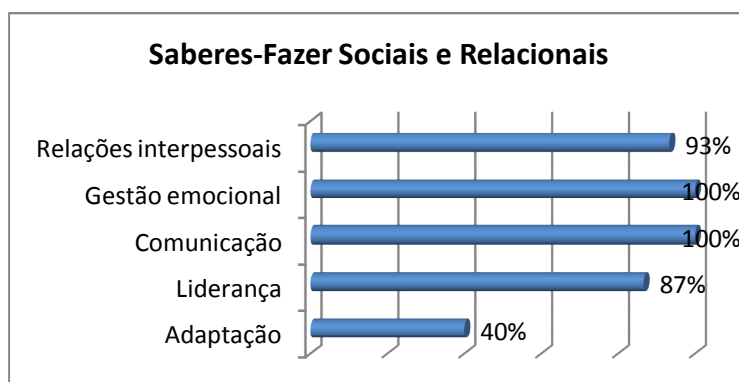


Gráfico 35 - Percentagem de entrevistados que refere cada domínio do aspeto sócio-relacional

3.1. Relações interpessoais

De um total de 228 referências feitas pelos entrevistados a saberes-fazer sociais ou relacionais, o domínio com maior frequência (44%) é o das relações interpessoais, tendo sido referido por quase todos os entrevistados (93%). Estão aqui compreendidas as qualidades gerais da personalidade, onde se baseia toda a capacidade de relação do árbitro, seja em situação de jogo, seja com os seus pares ou com qualquer entidade ou pessoa com quem precise de se relacionar no cumprimento da sua missão. Este aspeto foi referido por Sousa (1983).

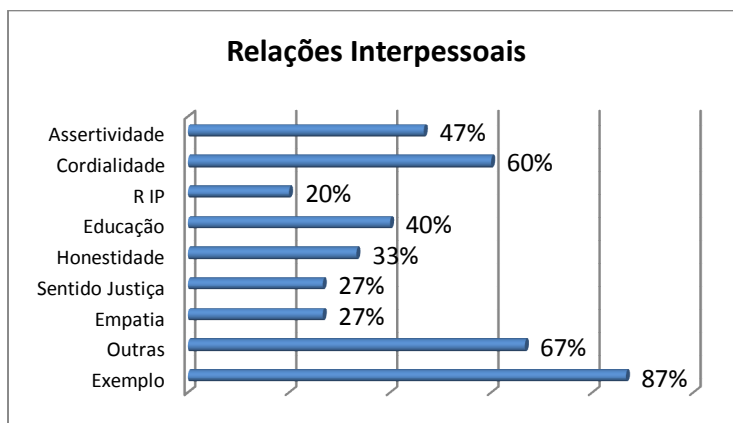


Gráfico 36- Porcentagem de entrevistados que referem domínios das relações interpessoais

A cordialidade é a qualidade que reúne maior número de referências (60%), referindo-se, de uma forma geral, ao trato cuidado e verdadeiro em relação ao outro, tal como referido por Sousa (1983), seguindo-se a assertividade, com referências de 47% dos entrevistados, que se refere à capacidade de adaptação e ajustamento do árbitro ao estado emocional dos interlocutores com o intuito de resolver as situações criadas da forma mais positiva possível. Associada à noção de assertividade, incluímos também o conceito de proatividade (2 referências), isto é, a capacidade de antever situações e contextos e a adoção de comportamentos que melhor se adequam a eles, evitando ou diminuindo a ocorrência de conflitos e a convicção, expressa por um dos entrevistados, de que o comportamento de um indivíduo leva a comportamentos similares dos indivíduos que com ele interagem, pelo que cada um deve assumir sempre o comportamento que deseja ver devolvido.

Alguns entrevistados (20%), referem-se às relações interpessoais (R IP), de uma forma mais genérica, no sentido de fazer ressaltar a importância do árbitro dominar estes conceitos de forma mais proficiente do que o cidadão comum, sem no entanto especificar em que domínio em concreto.

A educação (40%), honestidade (33%), sentido de justiça (27%) e empatia (27%) são referidas como requisitos da relação dos árbitros com as pessoas com quem se relacionam, evidenciando o respeito pelo outro, a integridade moral (referido por Lima, 1988 e Sousa, 1983), a noção do seu papel de juiz e a receptividade ao contacto para a resolução de problemas, respetivamente.

São feitas outras referências (67%) a qualidades como: imparcialidade (20%), também referida por Sousa (1983) e Lima (1988), coragem (20%), rigor (20%), referido por Bento (1984) e Gama et al (1991), diplomacia (13%), humanidade, equilíbrio, coerência, determinação, cultura geral, solidariedade e lealdade para com os colegas, sentido de humor, bom senso, referido por Sousa (1993), ponderação, prudência, humildade, coragem, encorajamento do *fair play*, facilitação de relacionamentos positivos (de forma a obter processos de cooperação) e reconhecimento da estrutura de arbitragem enquanto sistema social com inter-relações hierárquicas e funcionais entre os diversos elementos que o compõem (cada uma com 1 referência, 7%).

Por último, 87% dos entrevistados têm a convicção de que a posse das qualidades de personalidade acima descritas transforma o árbitro num exemplo a seguir, ou seja um modelo de credibilidade e atitude socialmente reconhecida (no comportamento e no trato interpessoal).

3.2. Gestão emocional

São aqui consideradas todas as referências (23%) que dizem respeito ao controlo emocional que o árbitro deve possuir quando se relaciona com qualquer interveniente. Este controlo emocional pressupõe três domínios: o auto-controlo (emoções do próprio árbitro), a gestão da crítica (emoções do árbitro que são despoletadas pela crítica externa ou interna) e a gestão de conflitos (necessidade de intervenção para resolver problemas de relação entre outros indivíduos). A importância da gestão emocional é referida por 100% dos entrevistados.

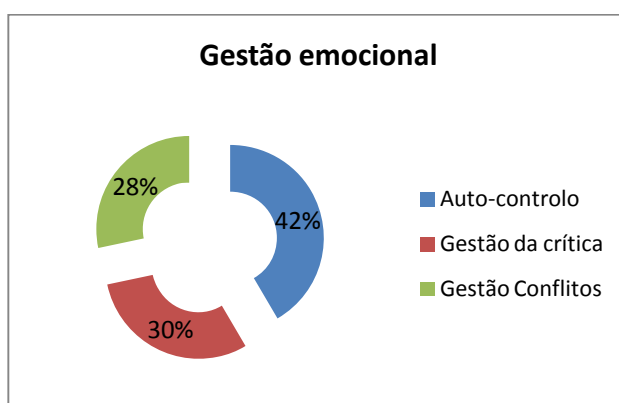


Gráfico 37 - Distribuição percentual das referências feitas dentro da Gestão Emocional

Dentro da gestão emocional, a maioria das referências feitas pelos entrevistados (42%) refere-se ao auto-controlo, nomeadamente à capacidade de manter a calma e serenidade, mesmo em situações de elevado stress. Estas referências foram feitas por 14 dos 15 entrevistados (93%) e estão de acordo com a perspectiva de Sousa (1983).

A gestão da crítica (30% das referências) é também importante, na medida em que o árbitro lida frequentemente com juízos de valor acerca do seu desempenho (auto e hétéro crítica), sendo necessário filtrar as críticas construtivas das inócuas e trabalhar a partir das primeiras, para melhorar o desempenho. Para além de ter de manifestar capacidade de receber e gerir a crítica, é também importante saber criticar de forma positiva e em local próprio, para ajudar os seus pares no alcance dos respetivos objetivos.

A gestão de conflitos (28%) é vista por um dos entrevistados como a base das capacidades do árbitro, já que, segundo ele, “grande parte da atividade [do árbitro] reside na capacidade de gerir conflitos” (Indivíduo 13). Esta capacidade de gerir as situações de stress/conflito, mantendo a ordem e correção em todas as situações em que intervém (em campo e fora dele, entre a equipa, em situações dirigidas a si, ou em situações entre outros intervenientes) é referida por 10 dos 15 entrevistados (67%).

3.3. Comunicação

Na comunicação estão incluídas todas as formas de fazer passar mensagens por parte do árbitro, durante a direção de jogos ou noutras atividades, incluindo situações verbais e não verbais, presenciais ou não, como é o exemplo do recurso à informática para facilitar processos de comunicação (email, redes sociais, apresentações, etc...).

Todos os entrevistados referem a importância da comunicação (100%), sendo que 16% das referências feitas a aspetos relativos aos saberes-fazer sociais e relacionais estão incluídas neste grupo.

Dentro da comunicação incluímos referências dos entrevistados à comunicação verbal, nomeadamente à oratória: facilidade de expressão, utilização correta da língua portuguesa ou de línguas estrangeiras (dependendo do contexto), principalmente do inglês, quer fazendo recurso do vocabulário referente aos diálogos comuns, quer aos termos técnicos do futebol e da arbitragem. Também estão incluídas referências à comunicação não-verbal, nomeadamente à utilização de gestos técnicos (em jogo) e ao conjunto das expressões corporais e atitude corporal que deve ser congruente com a comunicação verbal, em jogo e fora dele. Por último, estão incluídos todos os processos de comunicação com recurso à informática ou *online*, como: utilização de *email*, redes sociais, plataformas de *e-learning*, e meios de apoio a apresentações orais.

3.4. Liderança

Embora apenas 13% das referências totais dos entrevistados, incluídas nos saberes-fazer sociais e relacionais, se refiram à capacidade de liderança, grande parte dos entrevistados (87%) identifica o árbitro como um líder.

A este nível, estão incluídas referências em relação à capacidade de liderar o processo de arbitragem (na direção do jogo propriamente dito), cuja liderança, embora seja imposta pelos regulamentos, deve ser vista por todos os intervenientes da forma mais natural possível, pelo que o árbitro deve ter qualidades que justifiquem o papel que desempenha no jogo. Para além disto, o árbitro deve ter a capacidade de liderar a equipa de arbitragem que integra, facilitando e orientando o trabalho em equipa, motivando os restantes elementos na persecução dos objetivos individuais e de grupo e otimizando o rendimento individual, tendo em conta as características de cada um.

3.5. Adaptação

O último grupo constituído dentro dos saberes-fazer sociais e relacionais diz respeito à capacidade de adaptação do árbitro (referido por 40% dos entrevistados).

As 8 referências encontradas (4%), remetem para a capacidade de adaptação do árbitro às circunstâncias de cada jogo, mas, mais do que isso, a novos ambientes, culturas e meios, uma vez que os jogos se realizam em locais variáveis, com costumes e dinâmicas sociais e culturais eventualmente diferentes, sendo necessário ao árbitro identificar as características do meio, cultura e grupo (ao nível das necessidades, existências e características) de forma a otimizar o seu desempenho, nomeadamente ao nível das relações.

| Saberes-Fazer Sociais e Relacionais* | |
|--------------------------------------|---|
| Relações Interpessoais | Utiliza a assertividade como base de todas as relações interpessoais que tem de estabelecer para o cumprimento da sua missão |
| | Tem a capacidade de antever a ocorrência de situações de conflito e age de forma a diminuir ou anular os problemas (proatividade) |
| | Age com a noção de que o seu comportamento leva a comportamentos idênticos da parte dos outros |
| | Compreende os estados emocionais das pessoas com que se relaciona, adequando o seu comportamento a eles |
| | Conhece os seus direitos e deveres, podendo agir em conformidade face a algum incidente |
| | Lida cordialmente com os elementos oficiais das equipas, colegas e outros intervenientes no jogo e nas restantes atividades que desenvolve como árbitro |
| | Relaciona-se de forma correta e positiva com todos os seus interlocutores |
| | Aplica intencionalmente conhecimentos que visam a melhoria das relações interpessoais |
| | Demonstra facilidade de relacionamento interpessoal |
| | Respeita todos os intervenientes, relacionando-se sempre com educação |
| | Mostra ser alguém fiável e em quem se pode depositar confiança |
| | Age sempre com base nos princípios morais da honestidade e integridade |
| | Respeita a confidencialidade das situações com que se depara nas suas atividades |
| | Tem sentido de justiça e de equidade |
| | Relaciona-se de forma empática nas diversas situações |
| | Demonstra abertura e compreensão quando se relaciona com os diferentes intervenientes |
| | Reage com cortesia e mesmo simpatia, às solicitações de que é alvo |
| | Age com diplomacia |
| | Sabe mostrar o seu lado humano |
| | É rigoroso e disciplinado no cumprimento das várias tarefas, em jogo e fora dele |
| | Encoraja e valoriza o comportamento correto de todos os intervenientes (fair-play) |
| | Facilita o relacionamento interpessoal com todos os intervenientes no jogo e dos elementos com quem se relaciona, com vista ao desenvolvimento de um bom nível de colaboração |
| | É corajoso e imparcial, fazendo valer a atitude correta, mesmo em situações de pressão |
| | Reconhece a estrutura em que está envolvido e compreende as interdependências funcionais e hierárquicas a que responde, identificando o seu papel e estatuto nessa estrutura, quer em termos presentes, quer em termos evolutivos |
| | É humilde, equilibrado, coerente, prudente, ponderado e demonstra bom-senso |
| | É solidário e leal para os colegas e apoia-os quando necessário |
| | Demonstra ser possuidor de cultura geral |
| | Tem sentido de humor |
| | Comunica uma mensagem/imagem de “arbitragem” positiva |
| | É comedido na vida privada (é reservado e dá o exemplo), sem cair em reservas excessivas que o impeçam de estar disponível para abordar e representar a arbitragem |
| | Assume uma postura constante de “embaixador” (em representação da arbitragem) |
| | Valoriza-se pessoalmente pela valorização da estrutura e arbitragem e nunca pela desvalorização dos colegas |
| | Utiliza redes sociais de forma comedida e controlada, não esquecendo a exposição a que está sujeito |
| | Tem cuidado com a aparência, mantendo uma imagem cuidada |
| | É exemplo em termos de comportamento/atitude, em todos os contextos |
| | Escolhe de forma adequada às situações o que deve dizer/fazer ou não dizer/fazer, de forma a não colidir com regulamentos e lei geral |
| | Transpõe os comportamentos como árbitro para a vida diária (exemplo) |
| Gestão Emocional | Manifesta controlo emocional (calma e serenidade), mesmo sob pressão |
| | Respeita as opiniões recebidas sobre o seu desempenho (quando não são inócuas) e emite opiniões construtivas sobre o desempenho dos outros |
| | Manifesta humildade, sabendo gerir as críticas construtivas em seu proveito |
| | Manifesta características de auto-conhecimento, auto-confiança e auto-controlo |
| | Lida positivamente com a crítica, utilizando a crítica construtiva para melhorar, ao mesmo tempo que a distingue das ofensas verbais |
| | Gere as situações de stress/conflito, mantendo a ordem e correcção em todas as situações em que intervém (em campo e fora dele; entre a equipa, em situações dirigidas a si, ou em situações entre outros intervenientes) |
| | Lida adequadamente com audiências (stress) |

| | |
|-------------|---|
| Comunicação | Demonstra facilidade de expressão verbal e não-verbal |
| | Comunica com eficácia em situações de jogo e fora delas, quer em português, quer noutras línguas (contextos nacionais e internacionais) |
| | Sabe falar fluentemente inglês, sabendo aplicar termos técnicos e específicos ligados ao futebol e à arbitragem |
| | Domina línguas estrangeiras, para além do inglês, como forma de valorização pessoal e diferenciação |
| | Domina a sinalética própria para a direção do jogo (com autoridade e sem arrogância) |
| | Domina a oratória (saber falar, cativar,...) |
| | Comunica de forma coerente entre a comunicação verbal e não-verbal (corporal) |
| | Comunica através de recursos informáticos, utilizando de forma proficiente o <i>email</i> , redes sociais e plataformas de <i>e-learning</i> e <i>softwares</i> vários para apresentação de trabalhos |
| Liderança | Demonstra liderança e autoridade natural em campo |
| | Lidera a sua equipa, utilizando técnicas de motivação, coesão de grupo e outras |
| | Promove o sentido de responsabilidade individual no seio da equipa |
| | Promove o sentido de responsabilidade da equipa enquanto grupo |
| | Auto motiva-se e motiva os elementos da sua equipa para as tarefas e objetivos a que se propõem |
| | Gere o grupo/equipa, demonstrando disponibilidade para os colegas |
| | Promove e orienta o trabalho em equipa, para o alcance dos objetivos individuais e de grupo |
| | Otimiza a prestação de cada elemento da sua equipa |
| | Assume a responsabilidade primária de resolver os problemas que vão surgindo à equipa |
| Adaptação | Adapta-se a ambientes, realidades diferentes e situações adversas |
| | Identifica as características do meio, cultura, grupo onde se move (necessidades, existências e características) |
| | Demonstra tolerância e perceção das diferenças culturais |
| | Compreende o contexto das competições em que se insere |
| | Adequa os comportamentos aos locais onde se encontra, respeitando regras, rituais e procedimentos culturais e sociais |

*Qualidades da personalidade complementadas por conhecimentos da área social e humana

O conjunto de competências que aqui se apresentam, considerando os saberes-fazer técnicos, em conjunto com os saberes-fazer sociais e relacionais, contêm em si os aspetos identificados como relevantes no desempenho dos árbitros por Mascarenhas, Collins e Mortimer (2005).

C. FORMAÇÃO E EXPERIÊNCIA – PROPOSTA DE MODELO DE FORMAÇÃO

Uma vez que a formação necessária para o desempenho do cargo de árbitro de futebol 11 é definida pela FPF, tal como tivemos oportunidade de abordar na revisão bibliográfica, não foram colocadas na entrevista questões relativas à formação de base.

Enquanto análise de dados é importante apresentar aqui o resumo da informação recolhida a este respeito.

Tabela 39 - Resumo das situações de formação ao longo do percurso do árbitro

| Categoria Árbitro | Tipo Formação | Entidade Responsável |
|---------------------------------|--|---|
| Candidato | Pré-requisito de escolaridade mínima | - |
| | Escola de Candidatos (curso inicial) | CA Associações regionais |
| Estagiário 2ª e 1ª Distrital | Variável | CA Associações regionais |
| 3ª e 2ª Nacional | (Definido anualmente no início da época) 2011/2012: Curso de início de época Curso intercalar | CA FPF Secção Área Não-profissional |
| 1ª Categoria | (Definido anualmente no início da época) 2011/2012: Curso de início de época Curso intercalar | CA FPF Secção Área Profissional |
| Internacionais | Depende da categoria de internacional e das competições para as quais é nomeado | Comités de arbitragem da FIFA e UEFA |

De referir que não estão definidos parâmetros de acesso às diferentes categorias de acordo com a experiência do árbitro (número/tipo de jogos dirigidos), sendo que a progressão depende apenas da classificação obtida em cada categoria para ascender à seguinte, pelo que obriga à permanência de uma época desportiva em cada categoria.

Formação e experiência:

Condições de Acesso: nacionalidade de um país da EU; menores emancipados e maiores até 31 anos; declaração de registo criminal sem ocorrências; inexistência de penalizações disciplinares em qualquer modalidade desportiva, em 90 dias de suspensão, ou mais; inexistência de doença ou defeito físico incapacitante para a arbitragem; 1,60m de altura ou mais; habilitação literária mínima.

Curso inicial obrigatório.

Experiência profissional: na fase de acesso não é necessária; nas fases seguintes é necessária a experiência das fases anteriores (mínimo uma época de permanência em cada categoria) complementada por determinados níveis de desempenho, frequência dos cursos/ações de reciclagem/aulas, testes físicos e testes escritos.

Embora não tenham sido incluídas perguntas acerca da formação, nas entrevistas aplicadas aos árbitros e peritos no geral (por esta estar prevista nos regulamentos), foram acrescentadas perguntas ao guião base nas entrevistas feitas aos peritos que lidam mais diretamente com esse assunto, com o intuito de compreender a sua perspetiva sobre o que é e o que deve ser a formação em arbitragem em Portugal.

Como principais problemas da formação existente atualmente, foram identificados:

- Existência de poucas orientações da FPF face ao que deve acontecer nos cursos de formação inicial (da responsabilidade das associações regionais);
- Inexistência de formação contínua efetiva (existe apenas a aplicação de um conjunto de medidas avulsas, à exceção dos árbitros da 1ª Categoria);
- Observações técnicas muito penalizantes e pouco formativas;
- Pouco contacto entre árbitros e observadores.

Como soluções, foram apontadas:

- Introdução de uma componente de formação à distância (*e-learning*), que permitirá proximidade e continuidade nas ações e consequente transformação do modelo de formação num modelo misto (presencial e à distância);
- Cursos de formação em 3 momentos da carreira do árbitro – curso inicial, acesso ao quadro nacional e acesso à 1ª Categoria – e adequados às competições respetivas (esta sugestão vai ao encontro do que referimos em relação à Irlanda e aos EUA);
- Criação de um modelo de curso inicial a implementar em todo o país;
- Reforço da formação pedagógica dos formadores (partindo do princípio que a competência técnica já é um dado adquirido);
- Valorização da componente prática da formação em detrimento da teórica (formação/ação, tal como preconizado pela USSF - EUA);
- Aumento da formação específica ao longo do tempo e à medida que o árbitro acede aos cursos de nível superior (do geral para o específico/pormenor). Este aspeto está de acordo com a lógica evolutiva defendida por Gama (em Gama et al, 1988), no que diz respeito às fases de iniciação, aperfeiçoamento e especialização;
- Implementação de um Programa de Detecção de Talentos (acompanhamento diferenciado dos árbitros que evidenciarem maior habilidade ou potencial, tal como preconizado pela Irlanda e Inglaterra);
- Complemento dos cursos feito através de iniciativas alargadas no tempo (estágios, workshops,...), sem obrigatoriedade de frequência e que permitam a cada árbitro escolher o currículo que melhor se adequa às suas necessidades de formação, indo ao encontro do que a USSF defende para os árbitros americanos;
- Distribuição de conteúdos de acordo com uma classificação de níveis de competência e limitação do acesso a determinados cursos quando um conjunto de competências seja adquirido (x horas de um tipo, mais x horas de outro,...);
- Alteração do modelo de observação técnica, de forma a poder incluir informações úteis para a formação do árbitro;
- Regulamentação das formas de contacto institucional entre o árbitro e observador, de forma a poder haver transmissão formal de informação.

Consideramos que, a partir da informação documental recolhida e com o reforço dos dados obtidos em entrevista, é possível avançar com a proposta de um modelo de formação para a arbitragem.

Não pretendemos esgotar este assunto, que poderá constituir-se como um trabalho académico em si mesmo, mas antes agrupar a informação de que dispomos para dar um contributo no sentido da sistematização e uniformização da arbitragem em Portugal, uma vez que, como vimos, se justifica uma reflexão esclarecida sobre este assunto.

Gama et al (1991), defende a necessidade de criação de um modelo de formação comum aos árbitros das várias modalidades. Consideramos que um modelo de dimensão nacional e comum a todas as modalidades pode não ser benéfico, pois a eficiência de um modelo depende das características da realidade a que esse modelo se refere e as modalidades desportivas em Portugal têm expressões diferentes, com consequências para as exigências que são feitas aos respetivos sistemas de arbitragem, nomeadamente considerando a realidade do futebol em comparação com as restantes.

Por esse motivo, consideramos mais proveitosa a definição de um conjunto de princípios, a serem aplicados a todas as modalidades e, a partir deles, a criação de modelos de formação que se adequem especificamente à arbitragem em causa.

Como princípios sugerimos:

1. Definição de níveis de arbitragem, de acordo com as categorias/competições existentes (ou seus agrupamentos) e adequação de cursos de acesso a esses níveis;
2. Adequação dos conteúdos dos cursos às necessidades das competições que os árbitros irão dirigir;
3. Evolução progressiva da exigência e dificuldade dos cursos, consoante os níveis a que dão acesso (principalmente na distinção entre desporto de recreação e desporto negócio);
4. Uniformização dos cursos de formação inicial, de acordo com recomendações da federação que tutela a modalidade;
5. Consideração da formação como um processo holístico (desenvolvimento de competências técnicas associado às restantes vertentes da condição desportiva e humana) e contínuo.

Com base nestes princípios e fazendo uma aproximação à realidade da arbitragem do futebol, sugerimos o seguinte modelo de formação:



Gráfico 38 - Proposta de Modelo de Formação para a Árbitros de Futebol, em Portugal

O acesso aos cursos acima referidos tem uma série de condicionantes a serem definidas pela entidade competente (FPF). Considerando a estrutura da arbitragem e os dados recolhidos nas entrevistas, em conjunto com a experiência e observação direta da realidade atual, podemos dar como sugestão, as seguintes considerações.

Tabela 40 - Proposta de linhas de orientação gerais para os Cursos de Formação

| Curso | Idade Mín. | Idade Máx. | Pré-Requisitos | | | Testes (Teórico e Físico) | Duração ¹ | Competições a que dá acesso |
|-----------------------------------|------------|------------|----------------|--|---|---------------------------|----------------------|-----------------------------|
| | | | Testes Psicot. | Experiência | Outros | | | |
| Básico de Arbitragem ² | 13 | 31 | - | - | Não tem | Sim | 32h | Distrital |
| Árbitro Nacional | - | 35 | Sim | 3 anos Mín. 15 jogos de seniores como A distrital | 30 Créditos ³ | Sim | 40h | Nacional |
| Árbitro Elite | - | 40 | - | 6 anos Mín. 30 jogos de seniores como A nacional | 50 Créditos ³ Inglês ⁴ | Sim | 40h | Profissional |

¹ Tempo útil de formação

² Com forma e conteúdo definido pela FPF, apoiado tecnicamente e com supervisão da mesma

³ Os créditos são atribuídos através da presença em *workshops* organizados pela FPF (ou reconhecidos por esta). Os *workshops* disponíveis devem abranger várias áreas do conhecimento (técnica, física, mental, sócio-relacional e complementar), com 2 tipos de duração/complexidade e com créditos atribuídos de acordo com essa diferença (8 horas: 10 créditos; 3 horas: 5 créditos)

⁴ Definição de um nível de Inglês mínimo (formação FPF ou reconhecimento de formações reconhecidas no mercado)

Este modelo respeita os princípios anteriormente identificados:

1. Existência de 3 cursos, correspondentes ao agrupamento das categorias de árbitros existentes em 3 níveis;
2. Adequação dos conteúdos de cada curso às necessidades dos árbitros, face às competições que ficam habilitados a dirigir;

3. Aumento progressivo do nível de exigência, havendo uma diferenciação entre a realidade das competições recreativas e profissionais, que deve ser sublinhada no conjunto de requisitos de desempenho necessários à manutenção no nível elite (não foi aqui referido);
4. Existência de um curso de formação inicial comum a todas as associações regionais, com colaboração técnica e supervisão da FPF;
5. Complementaridade dos cursos com ações de formação e aperfeiçoamento, considerando aspetos das áreas técnica, física, mental e social, devidamente distribuídas no tempo.

Tendo como referência os saberes identificados neste trabalho como relevantes para a prestação dos árbitros e assumindo o conjunto de pressupostos que consideramos fundamentais à elaboração de um modelo de formação para a arbitragem em Portugal, podemos ainda avançar com uma proposta de distribuição dos conteúdos pelos diferentes cursos.

Tabela 41 - Proposta de distribuição dos conteúdos das diferentes áreas do saber, pelos cursos de árbitros

| Conteúdos | | Básico de Arbitragem | Árbitro Nacional | Árbitro Elite |
|-----------------------|--------|--|--|---|
| Área Técnica | | Leis de Jogo e Regulamentos Arbitragem I | Arbitragem II Futebol I Planeamento e Gestão I | Arbitragem III Futebol II Planeamento e Gestão II |
| Área Física | Saúde | Nutrição | Traumatologia | Terapias alternativas |
| | Treino | Metodologia do Treino I | Metodologia do Treino II Anatomofisiologia Fisiologia do Esforço | Metodologia do Treino III |
| Área Mental | | Motivações e interesses Modelo das leis de jogo | Regulação emocional Compromisso/Empenho Trabalho em equipa | Atenção e concentração Tomada de decisão Memória |
| Área Sócio-Relacional | | Protocolo e etiqueta I | Gestão e Liderança I Inteligência emocional | Gestão e Liderança II Comunicação Protocolo e etiqueta II |
| Áreas Complementares | | Informática Pedagogia Sociologia | Inglês Audiovisuais Direito do Desporto | Inglês Língua Portuguesa História e Geografia Mundial |

Esta proposta pretende incluir todas as áreas do saber identificadas no trabalho, no entanto, será admissível que alguns destes conteúdos sejam parte integrante dos *workshops* que funcionam como pré-requisitos para os cursos e não estejam, efetivamente, incluídos no momento do curso. Estas opções irão depender do desenho dos cursos (distribuição da carga horária pelos conteúdos).

A juntar a esta estrutura de base, na qual se integram todos os árbitros do país, pensamos que é relevante a existência de programas paralelos, com objetivos específicos para determinados grupos:

1. Programa de Tutoria
2. Programa de Detecção de Talentos
3. Programa de Integração na Elite

Tabela 42 - Destinatários, agentes e objetivos dos programas especiais de acompanhamento de árbitros

| Programa | Destinatários | Agentes | Objetivo |
|-----------------------------------|---|--|---|
| Tutoria | Árbitros Estagiários Árbitros Jovens | Tutores: Árbitros da 1ª Categoria Distrital Árbitros Nacionais | Acompanhamento dos árbitros na fase inicial da carreira desportiva (retenção) |
| Detecção de Talentos ¹ | Árbitros Nacionais | Mentores: Diretores do CA da FPF Ex-árbitros convidados | Identificação e acompanhamento de elementos que manifestem elevado potencial de progressão no respetivo nível |
| | Árbitros Elite | Mentores: Técnicos de arbitragem Psicólogos | |
| Integração na Elite | Árbitros Elite de 1º ano | Mentores: Técnicos de arbitragem Psicólogos | Integração e acompanhamento dos elementos recém-chegados à 1ª Categoria |

¹ Pode ser aplicado também nas diferentes associações regionais, se houver estrutura que o permita. Destinatários: árbitros distritais; Mentores: diretores do CA respetivo, ex-árbitros convidados, árbitros 2ª categoria; Objetivo: o mesmo

D. ESPECIFICIDADES DO MERCADO DE TRABALHO

Encarando a arbitragem de futebol 11 como uma profissão (não é, mas acreditamos que venha a ser em breve), é relevante perceber, não só, os locais onde a atividade pode ser exercida, tal como definimos anteriormente (descrição de cargo), como as profissões ou, neste caso, atividades agregadas, ou seja, o conjunto de atividades prováveis de ser consideradas como alternativa para o árbitro de futebol que, não correspondendo à arbitragem de futebol propriamente dita, possa utilizar os conhecimentos e o *know-how* aí adquiridos.

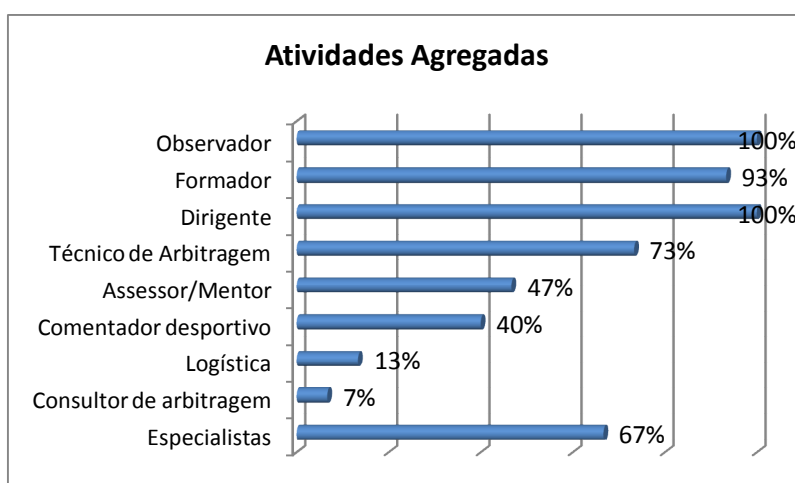


Gráfico 39 - Atividades que se podem constituir como opção para a mobilidade do árbitro de futebol 11

Todos os entrevistados (100%) referem a possibilidade dos árbitros de futebol 11 virem a tornar-se observadores de árbitros quando deixarem a atividade de arbitragem propriamente dita (por limite de idade ou por opção).

Existe também referência unânime (100%) à opção pelo dirigismo, quer seja dirigismo ligado diretamente à arbitragem (93%) ou mesmo no âmbito dos clubes desportivos (53%).

Desenvolver atividade como formador é referido por 93% dos entrevistados, que consideram que o árbitro poderá aproveitar os seus conhecimentos e experiência acumulada para formar e informar, quer no contexto da arbitragem (93%), quer em contextos extra arbitragem (20%).

Com menos expressão, mas ainda recolhendo referências da maioria (73%), temos a opção por desenvolver a atividade de técnico de arbitragem, diretamente ligada à preparação técnica do árbitro (em coordenação com a preparação física).

Existem depois referências de quase metade dos entrevistados ao papel de mentor ou assessor, enquanto elemento que acompanha o percurso do árbitro, nas mais diversas vertentes (técnica, física, mental e áreas complementares), com vista ao seu desenvolvimento eclético e potenciação de capacidades individuais para o melhor desempenho possível.

A atividade de comentador desportivo, direcionado para a análise da arbitragem, é referido por 40% dos indivíduos.

Com menos expressão, temos ainda referência às atividades de logística (13%) e apoio das competições federadas (exº: delegados da Liga) e a figura do consultor de arbitragem (7%), enquanto elemento técnico que pode ajudar os clubes a orientar os seus procedimentos em relação aos assuntos de arbitragem.

Por último, a maioria dos entrevistados (67%) faz referência à possibilidade de um árbitro de futebol, que tenha formação específica de base numa outra área do conhecimento que se constitua como profissão, fazer uso da sua formação de base com o complemento do *know-how* da arbitragem para desenvolver uma especialidade adaptando-a à arbitragem de forma a melhor responder às necessidades dos árbitros.

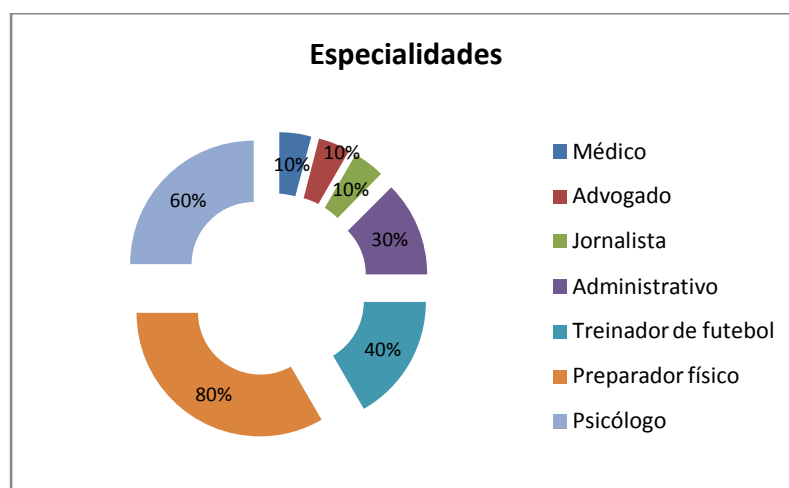


Gráfico 40 - Especialidades que podem ser direcionadas para a especificidade da arbitragem

À exceção de treinador de futebol (40% das referências), que é orientada para os atletas da modalidade, todas as outras atividades referidas podem ser desenvolvidas e aperfeiçoadas quando a matéria a tratar for a arbitragem, ou os interessados os árbitros. Um indivíduo que tenha formação específica, por exemplo, em ciências do desporto e que acumule a experiência como árbitro, pode vir a tornar-se num preparador físico especializado no acompanhamento de árbitros (80% das referências), uma vez que conhece de forma privilegiada as necessidades dos indivíduos que treina. Esta ideia de complementariedade entre a arbitragem e outras áreas do conhecimento, onde o árbitro ou ex-árbitro possa desenvolver trabalho vai ao encontro da perspetiva da UEFA e FIFA (Pires, 2006).

Atividades agregadas: Observador, Formador (arbitragem e extra arbitragem), Dirigente (arbitragem e clubes), Técnico de Arbitragem, Assessor/Mentor, Comentador Desportivo, Delegado da Liga, Consultor de Arbitragem e Especialistas dedicados (várias áreas).

E. ELEMENTOS DE PROSPETIVA

Quer enquanto árbitros de futebol 11, quer enquanto peritos de arbitragem, todos os entrevistados têm crenças e expectativas face ao que irá ser o futuro da arbitragem, quer em Portugal, quer no mundo.

Tabela 43 - Estrutura utilizada para a análise do conteúdo das entrevistas, no que diz respeito à prospetiva

| Elementos de Prospetiva | |
|-----------------------------|--|
| 1. Profissionalização | |
| 2. Tecnologia | 2.1. Condições nos campos 2.2. Instrumentos e Recursos 2.3. Treino |
| 3. Organização da atividade | 3.1. Constituição das equipas de arbitragem 3.2. Formação 3.3. Preparação 3.4. Outros |

1. Profissionalização

Entendemos que a profissionalização da arbitragem é um processo irreversível e que terá desenvolvimentos muito em breve no nosso país. No entanto, esse aspeto não é referido pela totalidade dos árbitros (67% dos entrevistados fazem considerações sobre a profissionalização da arbitragem). Consideramos que o facto de outros elementos não o terem referido, será precisamente por considerarem que o processo já está a ter início, pelo que não é uma situação futura, mas sim presente. Estes dados confirmam as indicações de Reis (2005) e Collina (2004).

Segundo os entrevistados, a profissionalização da arbitragem terá consequências não só ao nível da atividade dos árbitros, mas também da forma como a sociedade encara a arbitragem.

As consequências referidas pelos entrevistados são as que a seguir apresentamos.

Para os árbitros diretamente envolvidos no processo:

- a) Aumento do tempo dedicado à atividade, tal como referido por Collina (2004);
- b) Aumento dos treinos e da especificidade dos treinos nas diversas áreas (técnica, física e mental);
- c) Aumento da formação específica em arbitragem (cursos, estágios, aulas);
- d) Sistematização das formas de trabalho (análise de vídeos, recomendações, agrupamento de situações com determinação da decisão esperada,...);
- e) Melhoria das condições de trabalho, tal como referido por Collina (2004);
- f) Harmonização da arbitragem face às outras esferas da vida do árbitro, tal como referido por Collina (2004);
- g) Aumento do foco na atividade por parte do árbitro;
- h) Diminuição do erro (mas não a sua eliminação), pelo aumento da preparação, tal como referido por Collina (2004);

- i) Aumento da pressão sobre os árbitros, pois passa a ser menos aceitável errar (opinião pública);
- j) Aumento das responsabilidades e atividades atribuídas (incumbência dos árbitros em situações como dar formação em escolas e outras a bem da arbitragem);
- k) Equiparação do estatuto do árbitro a todos os demais intervenientes do espetáculo desportivo profissional.

Para a arbitragem em geral:

- a) Credibilização do setor;
- b) Aumento das diferenças entre arbitragem profissional e arbitragem não profissional (pois a profissionalização será possível apenas para os árbitros da 1ª Categoria);
- c) Aumento dos processos ilícitos para ter acesso à 1ª Categoria (por causa do acesso à profissionalização só acontecer aí);
- d) Alteração da estrutura de arbitragem, principalmente na base (formação – atualização de cursos, conteúdos,...).

2. Tecnologia

A tecnologia é inerente a todas as atividades humanas e os avanços tecnológicos são usualmente vistos como fatores de desenvolvimento.

A manutenção ou introdução de novas tecnologias na arbitragem é referida em termos prospetivos por 93% dos entrevistados e pode subdividir-se em 3 aspetos fundamentais: condições presentes no terreno de jogo; instrumentos e recursos utilizados pelos árbitros e tecnologia presente nas sessões de treino.

2.1. Condições nos campos

Em relação à tecnologia presente nos campos de futebol, nomeadamente nos campos dos clubes que disputam as competições do futebol profissional, alguns entrevistados (67%) referem a probabilidade de vir a existir a possibilidade da equipa de arbitragem recorrer à análise de imagens para ajudar à tomada de decisão em lances de difícil análise e grande impacto no jogo (grandes penalidades, fora de jogo, golo/não-golo e questões disciplinares graves), tal como tinha sido perspectivado por Reis (2005). No que diz respeito às situações de golo/não golo, onde não se consegue ter a certeza se a bola entrou na baliza ou não, existem 73% de entrevistados que afirmam a probabilidade dos estádios virem a estar equipados com sistemas como existem no ténis (olho de falcão), ou da bola passar a conter um chip que sinalize a entrada na baliza. Esta possibilidade também está de acordo com as referências de Reis (2005).

2.2. Instrumentos e recursos

Relativamente aos instrumentos e recursos utilizados pelos árbitros na direção de jogos, 40% dos entrevistados fez referência ao uso das bandeirolas bip e todos são da opinião que o sistema será para manter em utilização, mesmo com o aumento em qualidade e alargamento

a outras competições (para além das profissionais), do sistema de comunicação áudio (SCA), referido por 73%. As bandeiras bip tinham sido referidas por Reis (2005), confirmando-se aqui a sua implementação. O mesmo autor tinha perspetivado o uso do SCA (com a denominação de micro-telefones de cabeça com auriculares), que se confirma neste estudo.

A introdução de alterações tecnológicas nos equipamentos de treino e de jogo são referidas por 2 entrevistados (13%). Segundo estes indivíduos, é provável a alteração dos equipamentos de forma a permitir cada vez melhores performances (árbitro/atleta), nomeadamente na adaptação a pisos sintéticos que serão cada vez mais frequentes, assim como a diferenciação de equipamentos para condições atmosféricas específicas e o aumento na utilização de acessórios de proteção para o sol, como óculos escuros e chapéu.

A generalização da utilização do cardiófrequencímetro, enquanto instrumento de apoio à preparação e controlo da condição física do árbitro, quer em jogo, quer em treino, é referida por 40% dos entrevistados. A utilização de *chip's* no calçado (igualmente útil para a preparação e avaliação da condição física, trazendo informação adicional acerca da distância percorrida), tem 1 referência (7%).

Existem ainda referências prospetivas à utilização da informática como via única de troca de informação institucional (13%), incluindo o envio do relatório de jogo por esta via (esta informação vai, mais uma vez, ao encontro de Reis, 2005) e ao uso de uma agenda eletrónica (PDA), para registo das ocorrências em jogo, com interface para o computador de forma a preencher de forma automática o relatório de jogo (20%).

2.3. Treinos

Considerando ainda os avanços tecnológicos que poderiam ocorrer em auxílio da atividade dos árbitros de futebol 11, 53% dos entrevistados refere a possibilidade de introduzir mais tecnologia nas sessões de treino dos árbitros, nomeadamente pela introdução nos treinos da análise de vídeos (33%), com a eventual criação de baterias de imagens de vídeo com lances duvidosos para análise sistematizada e decisão em treino e introdução de outras tecnologias (27%), como: sistemas mecânicos para treino de decisões (carris com jogadores para foras de jogo, por exemplo); utilização do SCA em treino (atualmente os árbitros só o utilizam em jogo); generalização da utilização dos apetrechos fundamentais em treino técnico (apitos e cartões); generalização da realização do treino nas condições específicas dos jogos (campos de futebol relvados); utilização de simuladores virtuais; utilização de “eye-tracking” em situação de treino (com eventuais experiências em situação de jogo), permitindo a gravação do percurso ocular do árbitro durante a direção de jogos e tomada de decisão, assim como o tempo despendido em cada foco atencional e a dilatação da pupila associada (impacto emocional).

3. Organização da atividade

O futuro da arbitragem inclui também, para a maioria dos entrevistados (87%), alterações na organização da atividade, a diferentes níveis.

3.1. Constituição das equipas de arbitragem

A maioria dos entrevistados (87%) faz referência às situações que provavelmente irão sofrer alteração em relação à constituição da equipa de arbitragem, uma vez que parece ser importante continuar à procura da configuração que melhor responda às exigências do jogo:

- a) Alargamento da utilização de AAA às competições nacionais de topo, para além da sua manutenção nas grandes competições internacionais;
- b) Possibilidade de utilização de um 5º árbitro (5º A), em vez dos árbitros assistentes adicionais (AAA), posicionado no lado contrário ao 4º A ou numa “*regi*” no caso de ser possível a análise de imagens vídeo;
- c) Opção por equipas de arbitragem fixas na 1ª Categoria (1A + 3AA) para melhorar as estratégias de comunicação, aumentar a cumplicidade e o conhecimento mútuo, logo, aumentar a probabilidade de serem eficazes;
- d) Possibilidade de utilização de 2 árbitros principais (também referido por Reis, 2005);

Em relação aos AAA, não obstante a maioria das referências ser a propósito da sua manutenção e alargamento, existem também opiniões contra a sua manutenção (3), devido à relação custo-benefício da sua utilização.

3.2. Formação

Há 33% de entrevistados com ideias relativas a alterações a registar na formação feita pelos árbitros, quer estejamos a referir-nos a momentos pontuais (cursos, sessões), quer ao processo de formação mais abrangente, que envolva atividades da iniciativa do árbitro e que se pretende cada vez mais contínuo, em vez de ações delimitadas no tempo:

- a) Criação de uma Academia de Arbitragem (ensino superior), enquanto aposta na formação dos árbitros, com desenvolvimento da atividade/formação em arbitragem em paralelo com o desenvolvimento de outras áreas que permitam uma continuidade na carreira após a vida ativa de árbitro (Psicologia, Administração,...). Esta opção está de acordo com linhas de ação internacionais, como é o caso da Inglaterra;
- b) Utilização frequente e institucionalizada de plataformas de *e-learning*;
- c) Possibilidade de contacto pessoal institucionalizado entre o árbitro e o observador, depois do jogo, para análise de situações e transmissão de informação para melhorar;
- d) Alteração do relatório técnico de forma a ser menos penalizante e mais formativo;
- e) Formação genericamente mais prática e menos teórica;
- f) Aplicação de um modelo único de formação inicial para os candidatos, independentemente da associação regional que o realiza;
- g) Introdução de 3 níveis de formação, consoante as competições que o árbitro pode dirigir (distrital, nacional e profissional), tal como acontece em países como os EUA e Irlanda;

- h) Complemento da formação de base para cada nível com *workshops* de escolha livre (por exemplo, em sistema de créditos, com valores mínimos para a realização de cursos de nível superior). Este sistema de *workshops* vai ao encontro da perspectiva igualmente defendida pela USSF (EUA).

3.3. Preparação

Relativamente aos processos de treino e preparação para a direção de jogos, 33% dos entrevistados referem aspetos prováveis de virem a sofrer alterações:

- a) Aumento dos elementos/valências no acompanhamento dos árbitros (nutricionistas, fisioterapeutas, especialistas em tática de futebol 11 e preparação de jogos,...);
- b) Aplicação de um programa de deteção de talentos que permita fazer um acompanhamento diferenciado dos árbitros que evidenciem maior habilidade ou potencial, tal como acontece em Inglaterra e na Irlanda;
- c) Introdução de terapias/métodos alternativos na preparação/recuperação dos jogos;
- d) Aumento da disponibilidade para o treino mental enquanto ferramenta (a aceitação neste momento já é generalizada, mas a utilização prática está muito dependente da iniciativa individual, pois não há um padrão de aplicação das técnicas definido);
- e) Integração de todos os fatores em simultâneo no treino: físicos, técnicos e psicológicos (reprodução, em treino, do que acontece ou é necessário para o jogo);
- f) Melhoramento das infraestruturas de apoio ao treino (materiais, instalações, etc...).

3.4. Outros

Por último, incluímos neste grupo as referências a outras situações futuras referentes à arbitragem que não se enquadram em qualquer dos grupos anteriormente citados (40% dos entrevistados).

- a) Alteração das leis do jogo, de forma a tornar o jogo mais dinâmico;
- b) Renovação dos quadros de dirigentes de arbitragem (está envelhecido), associada à formação da estrutura dirigente;
- c) Aplicação de circulação livre de árbitros entre países (árbitros a dirigir jogos das competições nacionais de países vizinhos);
- d) Alteração do limite máximo de idade para exercer a atividade;
- e) Alteração do perfil de árbitro: aumento da exigência ao nível dos conhecimentos e do desempenho; maior exigência ao nível da imagem e desempenho físico (árbitro atleta) e aumento da exigência enquanto exemplo social.

Elementos de Prospetiva: A atividade está prestes a ser tornada profissional, o que vai alterar significativamente a organização da mesma, principalmente para os árbitros diretamente envolvidos (1ª Categoria), mas também para os restantes.

A penetração tecnológica tem tendência a aumentar, quer para o auxílio dos processos de tomada de decisão, em jogo, quer em relação às situações de treino/preparação e instrumentos e recursos utilizados pelo árbitro.

É possível que a constituição das equipas de arbitragem continue a sofrer alterações, até se encontrar uma solução aceitável face às exigências dos jogos, principalmente nas competições de maior impacto nacional e internacional.

A formação dos árbitros está prestes a sofrer uma reorganização profunda, de forma a tornar-se progressiva e contínua, respeitando as necessidades dos árbitros em cada patamar da sua carreira.

Existe um conjunto de outras mudanças potenciais, como a alteração da idade limite, a autorização para livre circulação de árbitros entre competições de países vizinhos ou a alteração das leis de forma a tornar o jogo mais dinâmico, com capacidade de fazer alterar a atividade do árbitro de futebol 11, cujo perfil é cada vez mais exigente, quer ao nível dos conhecimentos exigidos, quer ao nível dos comportamentos esperados, dentro e fora de campo.

F. PERFIL DO ÁRBITRO DE FUTEBOL

I. REFERENCIAL DE ATIVIDADE – DESCRIÇÃO DE CARGO

| DESIGNAÇÃO | OUTRAS DESIGNAÇÕES UTILIZADAS |
|---|---|
| Árbitro de Futebol (11) | Juiz, árbitro, árbitro principal, árbitro de campo, árbitro central e juiz-árbitro. |
| MISSÃO | LOCAL DE EXERCÍCIO DA ATIVIDADE |
| Dirigir jogos de futebol 11, zelando pelo cumprimento das leis do jogo e regulamentos da competição em que este se enquadra, fazendo uso da autoridade que lhe é conferida pelos regulamentos ao decidir acerca da existência, ou não, de infração e consequente punição técnica e/ou disciplinar, quer face a jogadores, quer aos restantes intervenientes, na tentativa da manutenção da verdade desportiva. | Competições de futebol sob a responsabilidade da FIFA, UEFA, FPF, Associações distritais de futebol, INATEL, FADU (desporto universitário), Associações universitárias regionais e torneios particulares (de empresas ou outras entidades). |
| CONDIÇÕES DE EXERCÍCIO | |
| <p>Tipo de atividade mista, com tarefas individuais e coletivas que variam consoante a gestão de equipa feita pelo árbitro. De horário variável, podendo implicar uma ocupação desde as 15 às 45h/semanais.</p> <p>Com necessidade de utilização de vários instrumentos e recursos, mais ou menos técnicos e tecnológicos (como os equipamentos, apetrechos do árbitro, papel e caneta ou computador e internet, entre outros).</p> <p>De desgaste rápido, devido ao stress associado aos ambientes dos campos e exigências físicas e mentais da direção de jogos, a atividade principal do árbitro desenvolve-se ao ar livre, em campos de futebol pelados ou relvados naturais ou sintéticos, com iluminação natural ou artificial e sob as mais diversas condições meteorológicas, em Portugal ou no estrangeiro. O árbitro realiza deslocações frequentes e de distância variável e tem necessidade de atualização técnica permanente para manter as suas competências na direção de jogos. Existe uma componente forte de relações interpessoais e contacto com diferentes culturas e meios.</p> <p>As situações penosas mais preponderantes neste cargo são a sobrecarga física (esforço físico constante e lesões desportivas), a violência física e verbal a que os árbitros estão expostos e a interferência negativa que o exercício da atividade tem nas restantes esferas da vida do árbitro (profissional, familiar e social).</p> | |
| ATIVIDADES | |
| <p>Generalidades:</p> <p>Organiza o horário diário/semanal de forma a conciliar as atividades referentes à arbitragem com as restantes;</p> <p>Organiza o saco (para os treinos, ou para os jogos), preparando os equipamentos, calçado e instrumentos que necessita para cada circunstância;</p> <p>Desloca-se, quer seja para as sessões de treino físico, sessões técnicas, cursos ou outras situações de preparação e para os jogos, neste último caso, indo buscar e deixar os AA aos locais combinados.</p> | |
| <p>Preparação física:</p> <p>Realiza as sessões de treino físico, em locais variáveis, com ou sem orientação técnica presencial, entre 2 a 5 vezes por semana;</p> <p>Recebe massagem de recuperação, para ajudar a recuperar do esforço do jogo;</p> <p>Organiza, prepara e lidera treinos físicos de equipa;</p> <p>Realiza testes físicos para avaliação, aplicados pelo CA da FPF e/ou associações distritais, consoante a categoria a que pertence;</p> <p>Realiza atividades desportivas alternativas, fora de época, para manter um nível residual de condição física;</p> <p>Coordena alimentação com os objetivos de condição física;</p> <p>Controla o seu peso.</p> | |
| <p>Preparação técnica e teórica:</p> <p>Visualiza e analisa jogos de futebol 11 na TV (seus e de colegas) e ao vivo;</p> <p>Participa nas sessões técnicas do núcleo de árbitros de futebol;</p> <p>Realiza treinos técnicos, paralelamente aos físicos, com o acompanhamento do técnico de arbitragem, em parceria com o preparador físico e o psicólogo;</p> <p>Estuda leis do jogo, normas e regulamentos;</p> <p>Realiza vídeo-testes, recorrendo a <i>softwares</i> informáticos criados para o efeito;</p> <p>Participa em fóruns <i>online</i>, onde se colocam questões sobre lances de jogo e outras questões técnicas;</p> <p>Participa nas sessões técnicas e cursos do CA da FPF e/ou associações distritais, consoante a categoria a que pertence;</p> <p>Realiza testes escritos para avaliação, aplicados pelo CA da FPF e/ou associações distritais, consoante a categoria a que pertence;</p> <p>Organiza, prepara e lidera reuniões de equipa, para esclarecimento de dúvidas e sistematização de procedimentos;</p> <p>Participa em eventos pontuais, como estágios, congressos, seminários, ou outros de enriquecimento desportivo geral ou relativos à arbitragem em particular;</p> <p>Lê livros, relacionados com o futebol no geral, ou a arbitragem em particular.</p> | |

| | |
|--|--|
| | <p>Preparação mental: Realiza exercícios de maximização da condição psicológica (visualização de lances de análise difícil prováveis de ocorrer em jogo, exercícios de relaxamento, exercícios de foco atencional, planos mentais positivos ou outros); Realiza treino mental, paralelamente ao treino físico e técnico, com o acompanhamento do psicólogo, em parceria com o preparador físico e o técnico de arbitragem; Favorece a criação de dinâmicas de equipa que facilitam a concentração e focalização no jogo.</p> |
| | <p>Preparação do Jogo: Recebe a nomeação e envia-a ou confirma-a com os colegas de equipa; Elabora o plano de jogo, nomeadamente o scouting e o itinerário, incluindo dados sobre as equipas e o percurso e local de realização do jogo; Prepara os documentos necessários para a realização do jogo (relatório, papel de constituição da equipa de arbitragem, papéis para as substituições, ficha de apoio ao relatório, papel da viatura, documentos de apoio à reunião preparatória, memorando para indicações aos delegados das equipas e <i>countdown</i>).</p> |
| | <p>Dia do Jogo: Realiza a reunião preparatória do jogo, com os restantes elementos da equipa, em local variável, escolhido por si; Realiza a vistoria ao terreno de jogo, com os restantes elementos da equipa de arbitragem, para identificar e pedir a correção de alguma anomalia face aos regulamentos de jogo; Realiza reunião com os delegados das equipas, força policial e representantes dos restantes intervenientes no jogo (se aplicável), antes do início do jogo, para receber a documentação das equipas e confirmar as cores dos seus equipamentos, dar as indicações, entregar os papéis para as substituições (se aplicável) e verificar o estado das bolas para o jogo; Supervisiona a realização das atividades delegadas por si nos restantes elementos da equipas de arbitragem; Recebe massagem para favorecer o relaxamento e posterior aquecimento muscular, dada pelo massagista/fisioterapeuta da equipa visitada; Realiza aquecimento para o jogo, em campo, com a restante equipa de arbitragem (à exceção do 4º árbitro, quando exista); Junta-se às equipas que irão disputar o jogo, no túnel de acesso ao campo, para fazerem a entrada conjunta em campo; Realiza a saudação e cumprimenta ambas as equipas; Realiza o sorteio, na presença dos restantes elementos da equipa de arbitragem e dos capitães de equipa, para definir qual a direção do ataque das equipas na primeira parte e a qual pertence o pontapé de saída; Dirige o jogo, com a colaboração dos restantes elementos da equipa de arbitragem; Discute e analisa as ocorrências da 1ª parte, ao intervalo, com o intuito de adotar estratégias para um melhor desempenho na 2ª parte.</p> |
| | <p>Pós-Jogo: Preenche a ficha de apoio à realização do relatório de jogo, com a colaboração dos restantes elementos da equipa de arbitragem; Preenche as fichas de jogo das equipas; Entrega as fichas e jogo aos delegados das equipas, ou delega essa atividade no 4º árbitro; Preenche o relatório de jogo, com a solidariedade responsável dos colegas de equipa; Realiza o <i>debriefing</i> com os colegas de equipa para identificar os aspetos positivos e negativos dos seus desempenhos no jogo; Regista, mentalmente ou em documentos próprios, as situações dignas de intervenção para corrigir em desempenhos futuros; Reúne presencialmente com o observador para discutir as incidências do jogo e receber sugestões de melhoramento, para si, ou para restantes elementos da equipa (apenas nos jogos internacionais); Recebe o relatório técnico (avaliação formal de desempenho), por email, analisa-a e partilha-a com os restantes elementos da equipa.</p> |
| | <p>Outras: Dá entrevistas à comunicação social, acerca do desempenho da sua função de árbitro de futebol 11; Participa como orador em congressos, sessões técnicas, ou outras ações visando a formação ou informação acerca da arbitragem.</p> |

II. REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS MOBILIZÁVEIS – ESPECIFICAÇÃO DE CARGO

| SABERES | | | | | | |
|------------------------|---|--|--|-----------------------|------------------------------|--|
| Área Técnica | | Leis do jogo e regulamentos | | Área Sócio-Relacional | Gestão e Liderança | |
| | | Técnica/tática futebol 11 | | | Comunicação | |
| | | Técnica/tática arbitragem | | | Inteligência emocional | |
| | | Planeamento e Gestão | | | Protocolo e etiqueta | |
| Área Física | Treino | Metodologia do treino | | Áreas Complementares | Línguas Estrangeiras | |
| | | Anatomofisiologia | | | Informática | |
| | | Fisiologia do esforço | | | Audiodisuais | |
| | Saúde | Traumatologia | | | Pedagogia | |
| Nutrição | | Sociologia | | | | |
| Área Mental | | Psicologia do Desporto | | | Direito do Desporto | |
| | | | | | História e Geografia mundial | |
| | | | | | Língua Portuguesa | |
| SABERES-FAZER TÉCNICOS | | | | | | |
| APTIDÃO TÉCNICA | Conhece exaustivamente as leis do jogo e regulamentos | | | | | |
| | Aplica os conhecimentos das leis de jogo e regulamentos na direção de jogos de futebol 11 | | | | | |
| | Decide, técnica e disciplinadamente, recorrendo ao modelo mental das leis do jogo mais adequado ao sucesso (reatividade) | | | | | |
| | Gere o jogo de forma inteligente, de acordo com as recomendações para árbitros | | | | | |
| | Interpreta acontecimentos do jogo para antecipar cenários possíveis (proatividade) | | | | | |
| | “Lê o jogo”, adequando os seus comportamentos no sentido de otimizar o esforço e melhorar o desempenho (colocação e movimentação) | | | | | |
| | Demonstra capacidade de trabalhar em equipa, na direção de jogo | | | | | |
| | Realiza com sucesso os testes escritos regulamentares | | | | | |
| | Pesquisa e recolhe informação de diversas fontes para a produção de recursos informáticos de apoio à atividade (documentos, apresentações ou outros) | | | | | |
| | Manuseia os recursos informáticos para produzir, armazenar e partilhar recursos informáticos de apoio à atividade (bases de dados, documentos, apresentações ou outros) | | | | | |
| | Planeia os diversos aspetos da atividade a curto, médio e longo prazo (definição de objetivos), quer a nível individual, quer ao nível da equipa | | | | | |
| | Gere a sua imagem enquanto árbitro | | | | | |
| | Dá formação a jovens árbitros nas diversas vertentes da arbitragem, quando solicitado pelas estruturas responsáveis | | | | | |
| | Informa indivíduos relacionados com a arbitragem, ou não (treinadores, jogadores, jornalistas e público em geral), acerca de conteúdos das várias vertentes da arbitragem | | | | | |
| APTIDÃO FÍSICA | TREINO | Realiza performances que evidenciam uma condição física elevada | | | | |
| | | Controla o processo de obtenção e manutenção da condição física | | | | |
| | | Conhece e compreende o funcionamento do organismo (sistema músculo-esquelético) de forma a adaptar situações de treino/recuperação às características pessoais | | | | |
| | | Adapta os seus comportamentos de treino consoante a situação específica do jogo que vai ter e à sua capacidade | | | | |
| | | Conhece métodos de treino físico com a finalidade de trabalhar e desenvolver as suas capacidades físicas (resistência; velocidade e velocidade de reação) | | | | |
| | | Lidera o aquecimento antes do jogo | | | | |
| | | Faz boa gestão do esforço durante o jogo | | | | |
| | | Gere a sua preparação física em função do desenrolar da época desportiva, no sentido de elevar a sua condição física para os níveis desejados a cada momento | | | | |
| | | Doseia carga de treino/esforço e períodos de descanso para obter e manter níveis de condição física compatíveis com a atividade | | | | |
| | | Gere cargas de treino (evitando sub ou overtraining), adaptando-as às suas características pessoais | | | | |
| | | Compreende e adapta planos de treino à sua condição e necessidade em cada momento | | | | |
| | | Identifica e utiliza processos e métodos de treino adequados às suas necessidades de treino físico | | | | |
| | | Realiza com sucesso os testes físicos regulamentares | | | | |
| | | Compreende fenómenos de consumo energético, destruição e recuperação celular, adaptação e outros conceitos ligados à carga e ao treino físico | | | | |

| | | |
|--|--|--|
| | SAÚDE | Adapta os comportamentos alimentares visando a melhoria da saúde (bem-estar físico e psíquico) e condição física (geral e em situações específicas de esforço) |
| | | Adota comportamentos que otimizam a recuperação face ao esforço |
| | | Conhece o funcionamento do aparelho músculo-esquelético, detetando eventuais problemas |
| | | Adota comportamentos de prevenção da doença |
| | | Adota comportamentos de prevenção, gestão e recuperação de lesões desportivas |
| | | Atua corretamente face a doenças súbitas (paragens cardiorrespiratórias) ou episódios de lesão, seus ou dos outros |
| | | Tem uma relação peso/altura adequada (imagem de atleta) |
| | | Adequa as horas de sono às necessidades de saúde e condição física |
| | APTIDÃO MENTAL | Realiza performances que evidenciam robustez mental |
| | | Demonstra capacidades cognitivas superiores ao indivíduo comum na aquisição e aplicação de saberes próprios da atividade (inteligência, esperteza e capacidade de aprendizagem) |
| | | Revela capacidade de domínio emocional, de si próprio e dos restantes intervenientes |
| | | Compreende os conceitos da Psicologia do Desporto relacionados com gestão emocional, memória e atenção e concentração |
| | | Conhece e aplica técnicas e exercícios de preparação mental de otimização do rendimento (autocontrolo, gestão emocional, comunicação, focalização/concentração, ansiedade/stress, regulação da atenção e imagens positivas, imagética, relaxação, ...) |
| | | Lida positivamente com o insucesso/frustração (própria e alheia) |
| | | Motiva para a atividade (a si e aos elementos da sua equipa) |
| | | Conhece-se a si próprio ao nível das competências (autoconfiança) e limitações |
| | | Demonstra capacidade de abstração |
| | | Demonstra capacidade de atenção e concentração, durante longos períodos de tempo |
| | | É rigoroso no cumprimento das tarefas, em jogo e fora dele |
| | | É persistente e empenhado na procura do alcance dos seus objetivos na arbitragem |
| | | Foca a atenção nos aspetos determinante, em cada situação de jogo |
| | | Controla a ansiedade, mantendo um comportamento adequado em jogo |
| | | Lida com naturalidade com audiências (controlo do stress), em jogo e fora dele |
| | | Recorre à meditação para alcançar estados de equilíbrio e reorganizar planos de ação |
| | | Demonstra coragem na sua atitude, dentro e fora de campo |
| | SABERES-FAZER SOCIAIS E RELACIONAIS | |
| | RELAÇÕES INTERPESSOAIS | Utiliza a assertividade como base de todas as relações interpessoais que tem de estabelecer para o cumprimento da sua missão |
| | | Tem a capacidade de antever a ocorrência de situações de conflito e age de forma a diminuir ou anular os problemas (proatividade) |
| | | Age com a noção de que o seu comportamento leva a comportamentos idênticos da parte dos outros |
| | | Compreende os estados emocionais das pessoas com que se relaciona, adequando o seu comportamento a eles |
| | | Conhece os seus direitos e deveres, podendo agir em conformidade face a algum incidente |
| | | Lida cordialmente com os elementos oficiais das equipas, colegas e outros intervenientes no jogo e nas restantes atividades que desenvolve como árbitro |
| | | Relaciona-se de forma correta e positiva com todos os seus interlocutores |
| | | Aplica intencionalmente conhecimentos que visam a melhoria das relações interpessoais |
| | | Demonstra facilidade de relacionamento interpessoal |
| | | Respeita todos os intervenientes, relacionando-se sempre com educação |
| | | Mostra ser alguém fiável e em quem se pode depositar confiança |
| | | Age sempre com base nos princípios morais da honestidade e integridade |
| | | Respeita a confidencialidade das situações com que se depara nas suas atividades |
| | | Tem sentido de justiça e de equidade |
| | | Relaciona-se de forma empática nas diversas situações |
| | | Demonstra abertura e compreensão quando se relaciona com os diferentes intervenientes |
| | | Reage com cortesia e mesmo simpatia, às solicitações de que é alvo |
| | | Age com diplomacia |
| | | Sabe mostrar o seu lado humano |
| | | É rigoroso e disciplinado no cumprimento das várias tarefas, em jogo e fora dele |
| | | Encoraja e valoriza o comportamento correto de todos os intervenientes (fair-play) |
| | | Facilita o relacionamento interpessoal com todos os intervenientes no jogo e dos elementos com quem se relaciona, com vista ao desenvolvimento de um bom nível de colaboração |

| | | |
|------------------|--|---|
| | | É corajoso e imparcial, fazendo valer a atitude correta, mesmo em situações de pressão |
| | | Reconhece a estrutura em que está envolvido e compreende as interdependências funcionais e hierárquicas a que responde, identificando o seu papel e estatuto nessa estrutura, quer em termos presentes, quer em termos evolutivos |
| | | É humilde, equilibrado, coerente, prudente, ponderado e demonstra bom-senso |
| | | É solidário e leal para os colegas e apoia-os quando necessário |
| | | Demonstra ser possuidor de cultura geral |
| | | Tem sentido de humor |
| | | Comunica uma mensagem/imagem de “arbitragem” positiva |
| | | É comedido na vida privada (é reservado e dá o exemplo), sem cair em reservas excessivas que o impeçam de estar disponível para abordar e representar a arbitragem |
| | | Assume uma postura constante de “embaixador” (em representação da arbitragem) |
| | | Valoriza-se pessoalmente pela valorização da estrutura e arbitragem e nunca pela desvalorização dos colegas |
| | | Utiliza redes sociais de forma comedida e controlada, não esquecendo a exposição a que está sujeito |
| | | Tem cuidado com a aparência, mantendo uma imagem cuidada |
| | | É exemplo em termos de comportamento/atitude, em todos os contextos |
| | | Escolhe de forma adequada às situações o que deve dizer/fazer ou não dizer/fazer, de forma a não colidir com regulamentos e lei geral |
| | | Transpõe os comportamentos como árbitro para a vida diária (exemplo) |
| GESTÃO EMOCIONAL | | Manifesta controlo emocional (calma e serenidade), mesmo sob pressão |
| | | Respeita as opiniões recebidas sobre o seu desempenho (quando não são inócuas) e emite opiniões construtivas sobre o desempenho dos outros |
| | | Manifesta humildade, sabendo gerir as críticas construtivas em seu proveito |
| | | Manifesta características de auto-conhecimento, auto-confiança e auto-controlo |
| | | Lida positivamente com a crítica, utilizando a crítica construtiva para melhorar, ao mesmo tempo que a distingue das ofensas verbais |
| | | Gere as situações de stress/conflito, mantendo a ordem e correção em todas as situações em que intervém (em campo e fora dele; entre a equipa, em situações dirigidas a si, ou em situações entre outros intervenientes) |
| | | Lida adequadamente com audiências (stress) |
| | | |
| COMUNICAÇÃO | | Demonstra facilidade de expressão verbal e não-verbal |
| | | Comunica com eficácia em situações de jogo e fora delas, quer em português, quer noutras línguas (contextos nacionais e internacionais) |
| | | Sabe falar fluentemente inglês, sabendo aplicar termos técnicos e específicos ligados ao futebol e à arbitragem |
| | | Domina línguas estrangeiras, para além do inglês, como forma de valorização pessoal e diferenciação |
| | | Domina a sinalética própria para a direção do jogo (com autoridade e sem arrogância) |
| | | Domina a oratória (saber falar, cativar,...) |
| | | Comunica de forma coerente entre a comunicação verbal e não-verbal (corporal) |
| | | Comunica através de recursos informáticos, utilizando de forma proficiente o <i>email</i> , redes sociais e plataformas de <i>e-learning</i> e <i>softwares</i> vários para apresentação de trabalhos |
| LIDERANÇA | | Demonstra liderança e autoridade natural em campo |
| | | Lidera a sua equipa, utilizando técnicas de motivação, coesão de grupo e outras |
| | | Promove o sentido de responsabilidade individual no seio da equipa |
| | | Promove o sentido de responsabilidade da equipa enquanto grupo |
| | | Auto motiva-se e motiva os elementos da sua equipa para as tarefas e objetivos a que se propõem |
| | | Gere o grupo/equipa, demonstrando disponibilidade para os colegas |
| | | Promove e orienta o trabalho em equipa, para o alcance dos objetivos individuais e de grupo |
| | | Otimiza a prestação de cada elemento da sua equipa |
| | | Assume a responsabilidade primária de resolver os problemas que vão surgindo à equipa |
| ADAPTAÇÃO | | Adapta-se a ambientes, realidades diferentes e situações adversas |
| | | Identifica as características do meio, cultura, grupo onde se move (necessidades, existências e características) |
| | | Demonstra tolerância e perceção das diferenças culturais |
| | | Compreende o contexto das competições em que se insere |
| | | Adequa os comportamentos aos locais onde se encontra, respeitando regras, rituais e procedimentos culturais e sociais |

III. FORMAÇÃO E EXPERIÊNCIA

Condições de Acesso: nacionalidade de um país da EU; menores emancipados e maiores até 31 anos; declaração de registo criminal sem ocorrências; inexistência de penalizações disciplinares em qualquer modalidade desportiva, em 90 dias de suspensão, ou mais; inexistência de doença ou defeito físico incapacitante para a arbitragem; 1,60m de altura ou mais; habilitação literária mínima.

Curso inicial obrigatório

Experiência profissional: na fase de acesso não é necessária; nas fases seguintes é necessária a experiência das fases anteriores (mínimo uma época de permanência em cada categoria) complementada por determinados níveis de desempenho, frequência dos cursos/ações de reciclagem/aulas, testes físicos e testes escritos.

IV. ESPECIFICIDADES DO MERCADO DE TRABALHO

Não sendo uma atividade profissional, não podemos falar, efetivamente, em mercado de trabalho.

As especificidades do mercado de trabalho irão depender das opções que forem tomadas aquando do enquadramento da arbitragem de futebol enquanto atividade profissional.

É relevante perceber em que domínios pode ser aplicado o *know-how* adquirido com a arbitragem, quando o árbitro deixa de dirigir jogos, por opção ou por atingir o limite de idade (atividades agregadas).

ATIVIDADES AGREGADAS

Observador, Formador (arbitragem e extra arbitragem), Dirigente (arbitragem e clubes), Técnico de Arbitragem, Assessor/Mentor, Comentarador Desportivo, Delegado da Liga, Consultor de Arbitragem e Especialistas dedicados (várias áreas).

V. ELEMENTOS DE PROSPETIVA

A atividade está prestes a ser tornada profissional, o que vai alterar significativamente a organização da mesma, principalmente para os árbitros diretamente envolvidos (1ª Categoria), mas também para os restantes.

A penetração tecnológica tem tendência a aumentar, quer para o auxílio dos processos de tomada de decisão, em jogo, quer em relação às situações de treino/preparação e instrumentos e recursos utilizados pelo árbitro.

É possível que a constituição das equipas de arbitragem continue a sofrer alterações, até se encontrar uma solução aceitável face às exigências dos jogos, principalmente nas competições de maior impacto nacional e internacional.

A formação dos árbitros está prestes a sofrer uma reorganização profunda, de forma a tornar-se progressiva e contínua, respeitando as necessidades dos árbitros em cada patamar da sua carreira.

Existe um conjunto de outras mudanças potenciais, como a alteração da idade limite, a autorização para livre circulação de árbitros entre competições de países vizinhos ou a alteração das leis de forma a tornar o jogo mais dinâmico, com capacidade de fazer alterar a atividade do árbitro de futebol 11, cujo perfil é cada vez mais exigente, quer ao nível dos conhecimentos exigidos, quer ao nível dos comportamentos esperados, dentro e fora de campo.

Capítulo VI – Conclusões e Recomendações

Tal como definimos inicialmente, o problema deste estudo prende-se com a determinação do perfil do árbitro de futebol em Portugal.

Para responder a essa questão de fundo, tentámos dar resposta aos seguintes sub-problemas:

1. Descrever e enquadrar as atividades do árbitro de futebol;
2. Determinar as competências do árbitro de futebol; e
3. Apresentar um modelo de formação do árbitro de futebol.

De acordo com os dados recolhidos, concluímos que o árbitro de futebol tem como missão dirigir jogos de futebol 11, zelando pelo cumprimento das leis do jogo e regulamentos da competição em que este se enquadra, fazendo uso da autoridade que lhe é conferida pelos regulamentos ao decidir acerca da existência, ou não, de infração e consequente punição técnica e/ou disciplinar, quer face a jogadores, quer aos restantes intervenientes, na tentativa da manutenção da verdade desportiva.

Para isso, desenvolve atividades que se podem incluir em 8 grandes grupos: generalidades, preparação técnica e teórica, preparação física, preparação mental, preparação dos jogos, direção dos jogos, atividades desenvolvidas pós-jogo e outras.

Estas atividades pressupõem o domínio de um conjunto de conhecimentos das áreas: técnica, física, mental, sócio-relacional e áreas complementares, cuja aplicação resulta numa vasta listagem de saberes-fazer técnicos e sócio-relacionais.

As características, condições e competências de base do árbitro de futebol determinam o seu perfil e, associadas a tempos de mudança orgânica e ideologia, resultam na necessidade de repensar e reestruturar os processos de formação, de forma a que se tornem mais eficientes de acordo com os níveis de exigência que vão sendo progressivamente exigidos aos árbitros, ao longo da sua carreira desportiva, mais orientados para a prática e considerando o processo de formação como um processo contínuo e holístico.

Este estudo tem como limitação a circunstância de ser um estudo de caso, pelo que a generalização dos resultados à população em geral deve ser vista com as respetivas reservas. Acresce o facto dos elementos entrevistados desenvolverem a maioria da sua atividade no mesmo contexto geográfico (distrito de Lisboa e suas imediações). No entanto, como a intervenção dos indivíduos entrevistados (quer árbitros, quer peritos), é de âmbito nacional, à exceção dos árbitros distritais entrevistados, esta limitação fica um pouco diluída.

Uma solução interessante para este aspeto seria a produção de um inquérito a partir dos dados alcançados neste trabalho e aplicação do mesmo à totalidade dos árbitros nacionais, ou a amostras representativas de cada distrito (por categoria de árbitro), de forma a validar e completar as conclusões aqui alcançadas.

Sendo consideradas as respetivas reservas, consideramos que houve contribuição para o conhecimento académico através do desenvolvimento de um estudo científico aplicado ao desporto e à arbitragem do futebol em particular, uma área onde os estudos científicos não são abundantes, independentemente da relevância social que o futebol tem no nosso país.

Mais do que uma contribuição para o conhecimento académico, consideramos ter dado um contributo para o desenvolvimento da arbitragem, quer pelo produto final efetivamente atingido, que pode, como perspetivámos, ser utilizado nos processos de recrutamento e seleção de árbitros, formação e avaliação de desempenho (diretamente, ou através da introdução de alterações ou novos dados à consideração das entidades competentes), quer pela sensibilização face às questões da arbitragem, que podem emergir da leitura e análise dos conteúdos que aqui apresentamos, ou mesmo face à disponibilização de um trabalho de base a partir do qual se possa fazer a seleção de informação pertinente a recolher para a criação do Observatório de Arbitragem.

Com qualquer destes propósitos, seria viável e interessante o desenvolvimento de trabalhos a partir deste estudo, nomeadamente:

- Aprofundamento da descrição das atividades desenvolvidas durante a direção do jogo, com identificação exaustiva das competências associadas a cada uma delas;
- Caracterização de atividades e competências dedicada a cada área aqui identificada (técnica, física, mental e sócio-relacional), de forma a aumentar o grau de conhecimento em cada uma;

- Análise do modelo de formação existente e aprofundamento do modelo proposto, com maior grau de sistematização (conteúdos por cada área do conhecimento, carga horária para cada conteúdo, organização sequencial dos conteúdos dentro de cada curso, determinação de tarefas de formação contínua em cada nível de arbitragem, etc...);
- Diferenciação do perfil do árbitro para cada nível de arbitragem aqui identificado (nível 1 – distrital, nível 2 – nacional e nível 3 – 1ª Categoria);
- Aplicação da mesma metodologia para a definição do perfil do árbitro de Futsal, Futebol de Praia, ou de outras modalidades para além do futebol;
- Aplicação da mesma metodologia para a definição do perfil do Árbitro Assistente, 4º Árbitro e Árbitro Assistente Adicional;
- Criação de um Observatório de Arbitragem.

Bibliografia

Livros e artigos:

- ANTUNES, A. e REIS, V. (2007). *Conheça com rigor as regras do Futebol*, Lisboa, Sete Caminhos
- ARMSTRONG, M. (1999). *A Handbook of Human Resource Management Practice*, 7ª Edição, Londres, Kogan Page
- BENTO, J. (1984). *O perfil técnico e caracterial do jovem árbitro*, *Revista Horizonte*, Vol. I, nº 4, Novembro-Dezembro, pp. 125 a 126
- CARVALHO, J. (2009). *Metodologia do Trabalho Científico*, 2ª Edição, Lisboa, Escolar Editora
- CASCIO, W. (1998). *Managing Human Resources – Productivity, Quality of Work Life, Profits*, 5ª Edição, Edição Internacional, McGraw-Hill
- CHIAVENATO, I. (1991). *Recursos Humanos na Empresa*, Volume 3, 2ª Edição, São Paulo, Editora Atlas
- CHIAVENATO, I. (1992). *Recursos Humanos – Edição Compacta*, 2ª Edição, São Paulo, Editora Atlas

- COLLINA, P. (2003). *As minhas regras do jogo – O que o futebol me ensinou sobre a vida*, Lisboa, Editorial Presença
- DESSLER, G. (1997). *Human Resource Management*, 7ª Edição, New Jersey, Prentice-Hall
- FERNANDES, J. (2010). *Avaliação dos níveis de prestação aeróbia em árbitros de Futebol*, dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Desporto da Universidade do Porto
- FRENCH, W. (1998). *Human resources Management*, 4ª Edição, USA, Houghton Mifflin Company
- FIELD, S. (1999). *Carrer Opportunities in the Sports Industry*, Infobase Publishing
- GAMA, A., BENTO, J., CASANOVA, J. & PUGA, N. (1991). *A Preparação do Árbitro*, Biblioteca do Árbitro, nr 3, Lisboa, Ministério da Educação – Direcção Geral dos Desportos
- GAMA et al (1998). *Manual do Árbitro*, Lisboa, Centro de Estudos e Formação Desportiva
- GOMES, E. (2008). *A Formação de Árbitros de Futebol – Estudo comparativo dos modelos de formação vigentes em Portugal e em Inglaterra*, dissertação de licenciatura apresentada à Faculdade de Desporto da Universidade do Porto
- HENRIQUES, P. (2006). *Actividade Profissional – Árbitro de Futebol*, trabalho apresentado para a disciplina de Modelo e Estratégia da Formação Desportiva, do VI Mestrado em Gestão da Formação Desportiva, da Faculdade de Motricidade Humana, não publicado
- INOFOR – Instituto para a Inovação na Formação (2002). *Manual Metodológico – Estudos Sectoriais Prospectivos*, Lisboa, INOFOR – Instituto para a Inovação na Formação
- IQF – Instituto para a Qualidade na Formação (2005). *O Turismo em Portugal – Evolução das qualificações e diagnóstico das necessidades de formação*, Separata, Lisboa, IQF – Instituto para a Qualidade na Formação
- LIMA, T. (1988). *O que é ser árbitro*, Biblioteca do Árbitro, nr 1, Ministério da Educação – Direcção Geral dos Desportos, Lisboa
- MASCARENHAS, D. , COLLINS, D. & MORTIMER, P. (2005). *“Elite Refereeing Performance: Developing a Model for Sport Science Support”*, *The Sport Psychologist*, 19, 364-379
- NOE, R., HOLLENBECK, J., GERHART, B. & WRIGHT, P. (1996). *Human Resource Management – Gaining a Competitive Advantage*, 2ª Edição, USA, McGraw-Hill

- NOE, R., HOLLENBECK, J., GERHART, B. & WRIGHT, P. (2006). *Human Resource Management – Gaining a Competitive Advantage*, 5ª Edição, New York, MacGraw-Hill
- PEREIRA, N., SANTOS, R. & CILLO, E. (2007). *Arbitragem no futebol de campo: estresse como produto desse controle coercitivo*, *Revista Brasileira de Psicologia do Esporte*, V.1, n.1, São Paulo
- PIRES, M. (2006). *A arbitragem no seio do Futebol Profissional – Novas Perspectivas*, Dissertação apresentada com vista à obtenção do grau de Mestre em Ciências do Desporto, especialização na área de Gestão Desportiva, da Faculdade de Desporto da Universidade do Porto
- QUIVY, R. e CAMPENHOUDT, L. (2008). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, 5ª Edição, Lisboa, Gradiva
- REBELO, A., SILVA, S., PEREIRA, N. & SOARES, J. (2002). *Stress Físico do Árbitro de Futebol no Jogo*, *Revista Portuguesa de Ciências do Desporto*, Vol 2, nº 5, pp 24-30
- REIS, V. (2005). *A Arbitragem do Futebol – A caminho do futuro*, Lisboa, Sete Caminhos
- ROBSON, C. (2002). *Real World Research*, Second edition, Blackwell Publishing
- SAMPAIO, A. (2001). *Gestão de Recursos Humanos*, Lisboa, Universidade Autónoma de Lisboa
- SHERMAN, A., BOHLANDER, G. & SNELL, S. (1998). *Managing Human Resources*, 11ª Edição, Cincinnati, South-Western College Publishing
- SNELL, S. e BOHLANDER, G. (2007). *Human Resource Management*, International Student Edition, USA, Thomson
- SOUSA, J. (1983). *Para o conhecimento Estruturo-Regulamentar da Arbitragem Desportiva*, Estudos e Investigação nº8, Lisboa, Instituto Nacional dos Desportos
- VIEIRA, C., COSTA, E. e AOKI, M. (2010). *O nível de aptidão física afeta o desempenho do árbitro de futebol?*, *Revista Brasileira de Educação Física e Esporte*, São Paulo, Outubro-Dezembro, V.24, N.4, pp.445 a 452
- WERTHER, W. e DAVIS, K. (1993). *Human Resources and Personnel Management*, 4ª Edição, McGraw-Hill

Informação contida em sites:

- *AYSO National Referee Program*. Consultado em 7 de abril de 2012, às 10:15, em AYSO – America Youth Soccer Organization:
http://www.ayso11l.org/forms/referee/ref_program_intro.pdf
- *Comunicados Oficiais*. Consultados em abril de 2012, em FPF – Federação Portuguesa de Futebol:

http://www.fpf.pt/portal/portal_futebol/federacao/comunicados/arbitragem

- *Comunicados Oficiais*. Consultados em abril de 2012, em AFL – Associação de Futebol de Lisboa: <http://www.afutebollisboa.org>
- *Regras e Regulamentos*. Consultados em abril de 2012, em FIFA – Federation Internationale de Football Association: <http://pt.fifa.com>
- Conselho de Arbitragem da AFL, Comunicado Oficial Nr. 36 – 10/11, de 24/02/2011, Jogos Particulares, Associação de Futebol de Lisboa
- Conselho de Arbitragem da FPF, Comunicado Oficial Nr. 11, de 06/07/2011, Normas para classificação de Árbitros Futebol 11, Federação Portuguesa de Futebol
- Conselho de Arbitragem da FPF, Comunicado Oficial Nr. 13, de 06/07/2011, Normas para classificação Quadro Nacional Futebol Feminino, Federação Portuguesa de Futebol
- Conselho de Arbitragem da FPF, Comunicado Oficial Nr. 219, de 29/12/2011, Constituição do Conselho de Arbitragem e Atribuição de Pelouros, Federação Portuguesa de Futebol
- Conselho de Arbitragem da FPF, Comunicado Oficial Nr. 271, de 22/02/2005, Diligência e Integridade dos Árbitros, Federação Portuguesa de Futebol
- Conselho de Arbitragem da FPF, Comunicado Oficial Nr. 324, de 15/03/2007, Regulamento de Exames, Federação Portuguesa de Futebol
- Conselho de Arbitragem da FPF, Guia do Observador de Árbitros, Federação Portuguesa de Futebol
- Federação Portuguesa de Futebol (2011) Estatutos, Federação Portuguesa de Futebol
- Federação Portuguesa de Futebol (2005) Regulamento da Arbitragem da Federação Portuguesa de Futebol, versão actualizada – 2005, Federação Portuguesa de Futebol
- FIFA (2011) FIFA Statutes, edição de Agosto, FIFA
- *Manual of the national referee program table – Instructional Program Handbook*. Consultado em 5 de abril de 2012, às 13:00, em USSF – United States Soccer Federation: <http://www.ussoccer.com>

- *Núcleos de Árbitros de Futebol*. Consultado em 3 de abril de 2012, às 17:30, em APAF – Associação Portuguesa de Árbitros de Futebol: <http://www.apaf.pt/apaf/nucleos>
- *Refereeing: a professional way forward*. Consultado em 3 de abril, às 18:40, em League Managers: [http://www.leaguemanagers.com/media/refereeing – a professional way forward.pdf](http://www.leaguemanagers.com/media/refereeing%20a%20professional%20way%20forward.pdf)
- *Referees development plan*. Consultado em 4 de abril de 2012, às 19:20, em FAI – Football Association of Ireland: http://www.referee.sk/rs/12/dbp/fai_rdp_brochure.pdf

ANEXOS

Anexo 1 – Relatório Técnico do Observador de Árbitros (FPF)

Anexo 2 – Guião de Análise de Empregos do INOFOR (2002)

Anexo 3 – Guião de Entrevista (adaptado do Guião de Análise de Empregos do INOFOR)

Anexo 4 – Perfil do Árbitro (California State University)

Anexo 5 – Perfil do Árbitro de Futebol (YMCA)

Anexo 6 – Perfil do Diretor Nacional de Instrução de Árbitros da USSF (EUA)

Anexo 7 – Perfil do Árbitro de Futebol Amador/Escolar (Field, 1999)

Anexo 8 – Perfil do Árbitro de Futebol Profissional (Field, 1999)

Anexo 9 – Conduta Profissional dos Árbitros (Irlanda)

Anexo 10 – Perfil do Árbitro de Futebol (Brasil)

Anexo 11 – Perfil do Árbitro Desportivo, Classificação Nacional das Profissões (Portugal)

Anexo 12 – Perfil do Árbitro (*site* empregos, California)

Anexo 13 – Perfil do Árbitro (*site* empregos, EUA)

Anexo 14 – Código do trabalho do *software* MaxQDA

Anexo 15 – Entrevistas Indivíduo 01 a 15

Anexo 16 – Análise de Conteúdo: Outputs MaxQDA